



**CONVENIO COLECTIVO
LLETERA INDUSTRIAL LACTIA, S.L**

2019 a 2021

TEXTO DEFINITIVO

Vidreres, 31 de Enero de 2020

INDICE GENERAL

Pág.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LLETERA INDUSTRIAL LACTIA, S.L.	5.
ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LLETERA INDUSTRIAL LACTIA, S.L. Y DE ADOPCIÓN DEL ACUERDO DE FIRMA DEL CONVENIO	6.

PREÁMBULO	7.
------------------------	----

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- OBJETO.....	8.
Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.....	8.
Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.....	8.
Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.....	8.
Artículo 5.- DIFUSIÓN.....	8.
Artículo 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.....	8.
Artículo 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD (INDIVISIBILIDAD).....	9.
Artículo 8.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE TRABAJO.....	9.
Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA.....	9.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- CLASIFICACIÓN DE LA INDUSTRIA.....	11.
Artículo 11.- DÍAS FESTIVOS.....	11.
Artículo 12.- RÉGIMEN DE TURNOS Y HORARIOS.....	11.
Artículo 13.- DESCANSO SEMANAL.....	12.
Artículo 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.....	12.

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	13.
Artículo 16.- PERSONAS CON CAPACIDAD DISMINUIDA.....	13.

CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN

Artículo 17.- DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	14.
Artículo 18.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	14.

CAPÍTULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

Retribuciones

Artículo 19.- INCREMENTO SALARIAL.....	14.
Artículo 20.- ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES.....	15.
Artículo 21.- PAGO DE REMUNERACIONES.....	17.
Artículo 22.- REMUNERACIONES ANUALES.....	17.

Mejoras Sociales

Artículo 23.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN CASO DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.....	17.
Artículo 24.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	18.
Artículo 25.- PREMIOS Y BECAS.....	18.
Artículo 26.- VIVIENDAS.....	19.
Artículo 27.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO.....	19.
Artículo 28.- AYUDA ESCOLAR.....	20.
Artículo 29.- AYUDA A DISCAPACITADOS.....	20.
Artículo 30.- PREMIOS DE NATALIDAD Y NUPCIALIDAD.....	20.
Artículo 31.- PREMIO DE FIDELIZACIÓN.....	20.
Artículo 32.- CESTA DE NAVIDAD.....	21.
Artículo 33.- JUBILACIÓN.....	21.

CAPÍTULO VI. - JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34.- JORNADA DE TRABAJO.....	21.
Artículo 35.- PROLONGACIÓN DE JORNADA.....	22.
Artículo 36.- TURNO DE NOCHE, FIESTAS NAVIDEÑAS Y SAN JUAN.....	22.
Artículo 37.- VACACIONES.....	22.
Artículo 38.- PERMISOS REGLAMENTARIOS.....	23.
Artículo 39.- EXCEDENCIAS.....	24.

CAPÍTULO VII.- SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 40.- SELECCIÓN Y PROMOCIÓN.....	24.
Artículo 41.- FORMACIÓN PROFESIONAL.....	24.

CAPÍTULO VIII.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 42.- COMITÉ DE EMPRESA.....	25.
Artículo 43.- SECCIONES SINDICALES.....	26.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.....	27.
Artículo 45.- DETENCIÓN O PRISIÓN DE LA PERSONA.....	29.

CAPÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46.- SALUD LABORAL.....	29.
Artículo 47.- REVISIONES MÉDICAS REGLAMENTARIAS.....	30.
Artículo 48.- ROPA DE TRABAJO.....	30.

CAPÍTULO XI.- PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	31.
-------------------------------------	------------

ANEXO I: CLASIFICACIÓN Y DEFINICIONES SEGÚN NIVELES	32.
--	------------

ANEXO II: TABLAS SALARIALES.....	36.
---	------------

ANEXO III: ACUERDO COLECTIVO 19 DE FEBRERO DE 2019

ANEXO IV: CONDICIONES COBERTURA ACOMPAÑAMIENTO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN DEL TRABAJADOR POR ACCIDENTE DE TRABAJO.....	37.
---	------------

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LLETERA INDUSTRIAL LACTIA.**

(Acta 1/2018)

POR LA DIRECCIÓN
DE LA EMPRESA

POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES

D. Manuel Blanco Dueñas

D. Oscar Agúndez Borrega
D. Javier Aranda Hernández
D. Javier Moreno Mariscal
D. Jordi Agüero Idáñez
D. Josep María Mateu Graupera

En Vidreres, el día 23 de Noviembre de 2018, a las trece horas, se reúnen las personas al margen reseñadas, integrantes de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de LLETERA INDUSTRIAL LACTIA, S.L. para adoptar los siguientes

ACUERDOS

1.- Ambas partes, en la representación en que cada una de ellas interviene, mutuamente se reconocen la capacidad suficiente y bastante para negociar en CONVENIO COLECTIVO DE LLETERA INDUSTRIAL LACTIA, S.L., en los términos que se alcancen y, por tanto, se aceptan como válidos interlocutores para tal fin.

2.- Ambas partes se comprometen a estudiar las plataformas propuestas al objeto de llegar a un acuerdo global de Convenio.

En prueba de conformidad, los asistentes firman y rubrican el presente documento, en el lugar y fecha indicados al principio (Rubricado en el original)

Manuel Blanco Dueñas 80142303E				
Oscar Agundez Borrega 45538892L	Javier Aranda Hernandez 46637375E	Javier Moreno Mariscal 40367330F	Jordi Agüero Idáñez 77115344R	José María Mateu Graupera 40298066L

**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE
LLETERA INDUSTRIAL LACTIA SL Y DE ADOPCIÓN DEL ACUERDO DE FIRMA DEL
CONVENIO**

(Acta 2/2019)

POR LA DIRECCIÓN
DE LA EMPRESA
D. Manuel Blanco Dueñas

POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES
D. Oscar Agundez Borrega
D. Javier Aranda Hernández
D. Javier Moreno Mariscal
D. Jordi Agüero Idañez
D. Josep María Mateu Graupera

En Vidreres, el día 12 de Diciembre de 2019, a las 15:00 horas, se reúnen las personas arriba reseñadas, integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de LLETERA INDUSTRIAL LACTIA,S.L, para adoptar los siguientes

ACUERDOS

1º.- Después de la aprobación, en la Asamblea celebrada el dieciséis de Octubre de 2019, por los trabajadores del Centro, el preacuerdo que había sido convenido entre Comité de Empresa y Dirección, el pasado quince de Octubre, ambas partes acuerdan, por unanimidad, la firma del texto completo y articulado de Convenio Colectivo, que se anexa a la presente Acta.

2º.- La Comisión Negociadora faculta, igualmente, a D. Manuel Blanco Dueñas, para que proceda a realizar los trámites administrativos necesarios, que conduzcan al registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo referido.

En prueba de conformidad, ambas partes firman y rubrican el presente documento, en el lugar y fecha indicados al principio (Rubricado en el original).

Manuel Blanco Dueñas 80142303E				
Oscar Agundez Borrega 45538892L	Javier Aranda Hernandez 46637375E	Javier Moreno Mariscal 40367330F	Jordi Agüero Idañez 77115344R	Jose María Mateu Graupera 40298066L

PREAMBULO

LLETERA INDUSTRIAL LACTIA S.L. es una empresa de fabricación de productos lácteos que opera en el sector lácteo y está participada por LACTIA AGROALIMENTARIA SL al 76% y por CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA. al 24%

La situación socio económica actual, los condicionantes regulatorios a nivel nacional y europeo, las particularidades de la materia prima, el mercado cambiante, la concentración de la Distribución y la agresiva competencia, entre otras, suponen amenazas que debemos combatir con una gestión que nos permita potenciar las fortalezas sobre las que aprovechar y maximizar nuestras oportunidades de negocio. En la medida que seamos capaces de conseguirlo estaremos contribuyendo a garantizar la sostenibilidad de la empresa.

Para ello, es necesario la mejora continua de un entorno de trabajo competitivo, eficiente, flexible, solidario y motivador, en el que todas las partes ganen; mejorando condiciones laborales al tiempo que optimizamos la gestión de costes y nos comprometemos con el negocio.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que mediante sus disposiciones, se establecen mecanismos que contribuyen a tales objetivos; y por ello, se comprometen a cumplir con lo dispuesto en el presente Convenio, interpretando de buena fe sus contenidos, así como a defender la paz social.

En atención a estas razones, la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores de LLETERA INDUSTRIAL LACTIA S.L, en virtud de su autonomía colectiva, se reconocen mutuamente como interlocutores con legitimidad plena para suscribir el presente Convenio Colectivo de acuerdo con el artículo 87 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y así lo hacen.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

El presente convenio colectivo de LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L. tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo del centro y mantener un marco de relaciones armónicas y estables entre la empresa y sus trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio afecta al centro de trabajo de LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L. (Ctra. Costa Brava, 49 Vidreres – Girona) así como a cualquier otro centro productivo que la Empresa pudiera instalar, en el futuro, en la provincia de Girona.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Comprende a todas las personas de la plantilla adscritas a LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L., en sus distintos grupos o niveles profesionales. No obstante, a efectos económicos y de jornada, quedan expresamente excluidos el director de Planta, y los responsables de los distintos departamentos de Planta.

Los niveles retributivos del presente convenio serán de aplicación al conjunto de los trabajadores con las excepciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 4.- Ámbito temporal y denuncia.

Se estipula un plazo de duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2021 sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente. El convenio se considerará automáticamente denunciado tres meses antes de la precitada fecha.

Salvo para aquellos artículos en que expresamente se establezca otra fecha, el presente convenio se entenderá que entra en vigor el día primero de enero de 2019, cualquiera que sea el día de su firma, produciendo efectos desde entonces.

Artículo 5.- Difusión

La empresa pondrá a disposición de la plantilla ejemplares del presente convenio colectivo en el plazo aproximado de 45 días a partir de su publicación en el BOP

Artículo 6.- Absorción y Compensación.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas, jornada, vacaciones y otras, que fuesen más beneficiosas a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, siempre considerándolo en su conjunto y cómputo anual.

Las remuneraciones que se establecen en el presente convenio, absorben y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial, que vinieran devengando las personas con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, sin que en ningún caso el empleado pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

Si las disposiciones legales o resoluciones futuras – generales, convencionales o individuales, administrativas o sentencias judiciales- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen , o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en su conjunto global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

Artículo 7. – Vinculación a la totalidad (Indivisibilidad)

El presente convenio forma un todo indivisible, cuya interpretación y valoración debe hacerse de una forma conjunta y total y sus aspectos económicos valorados en cómputo anual y no de forma parcial, aislada o en periodos de tiempo reducidos.

Por la misma razón, no podrán ser consideradas disposiciones aisladas favorables, rechazando otras que no lo sean, puesto que el equilibrio convencional que este pacto supone, lo es en consideración global de las obligaciones y prestaciones que ambas partes han establecido en su conjunto.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio colectivo será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobase la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

En este caso, la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la notificación de la decisión judicial y negociará el texto definitivo del Convenio en un plazo no superior a treinta días naturales, computados a partir del plazo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produciría, las condiciones convenidas en el Convenio Colectivo de valor formativo continuarán en vigor transitoriamente hasta la conclusión del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 8.- Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo.

El presente acuerdo vincula a la totalidad de las personas de LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L. con excepción de aquéllos cuyos niveles salariales no se encuentran contemplados en las tablas anexas, y tiene por objeto dar solución a los conflictos que puedan originarse entre la Dirección de la empresa y sus trabajadores y una vez agotada la vía de solución en el centro de trabajo. Se seguirá igualmente este procedimiento en aquellos conflictos que, no obstante promoverse por una persona individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Para ello, y por medio del presente Convenio Colectivo, ambas partes se adhieren expresamente y en su totalidad al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (Sistema Extrajudicial de 7 de febrero de 2012)

Para los conflictos de carácter colectivo que afecten al centro de trabajo se recurrirá al organismo correspondiente de solución extrajudicial de conflictos (Tribunal Laboral de Cataluña). Para la solución de conflictos individuales, las partes acuerdan que se negociara y solucionara en el centro de trabajo entre el Comité de Empresa o Delegados de personal y la Dirección.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el caso de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el presente Convenio, si bien cuando no se hubiera solicitado su intervención o de haberlo hecho no se hubiera alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes deberá recurrir al Tribunal Laboral de Cataluña, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

Artículo 9.- Comisión Paritaria.

Con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2.e). del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria, compuesta por 6 miembros, 3 los designará la Empresa; y 3 el comité de empresa.

Cada representación podrá acudir a las reuniones con asesores que tendrán voz, pero no voto, en un máximo de dos.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo
- b) La vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter preceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, para tratar de asuntos de su competencia, dentro del plazo de los 15 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará acta.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de cada parte. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. - Clasificación de la Industria.

LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA S.L. está clasificada como industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, atendiendo un servicio de interés y abasto público. En virtud de ello, todas las personas quedan vinculadas a la prestación de su trabajo, de tal modo que permita la realización por la Empresa de su obligado cometido.

Artículo 11.- Días Festivos.

A los efectos de este artículo, tendrán la consideración de festivos, además de los domingos, los días que sean decretados como tales por el Estado, Comunidad Autónoma o el Ayto. de Vidreres.

A petición de la persona, si la programación de vacaciones establecida y la organización del servicio lo permitiese, la Dirección podrá, procurando siempre complacer a la persona, trasladar dichos festivos trabajados y no compensados acumulándolos a los días de vacaciones reglamentarias a disfrutar por el interesado, percibiendo, en este caso, el complemento de vacaciones correspondiente a dichos días.

Artículo 12.- Régimen de turnos y horarios

La prestación del trabajo podrá hacerse en jornada continuada, partida o a turnos, según la organización de cada sección, que será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y de los mandos en quien delegue y de las necesidades productivas de cada producto, de acuerdo con la legislación vigente.

Con carácter general se trabajará de Lunes a Viernes (ambos inclusive), sin menoscabo de lo dispuesto en el párrafo anterior, y se descansará los sábados, domingos y festivos.

Con carácter extraordinario se vinculará el Acuerdo colectivo pactado el 19 de Febrero del 2019, que se adjunta en el Anexo III

Las personas ya contratadas a fecha 1 de enero de 2009, se regirán por la jornada referida en este artículo (de lunes a viernes).

Las incorporaciones posteriores al 1 de enero de 2009, estarán sujetas a jornada de lunes a domingo con los descansos que determine la Ley, todo ello derivado de las nuevas necesidades de la empresa.

Se establece para todas las personas disponibilidad obligatoria las semanas 52 y 1 todos los días, de lunes a domingo, excepto los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y las noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Durante la primera quincena de noviembre de cada año, la empresa entregará al Comité de Empresa una planificación de los días de trabajo necesarios durante este período.

Esta disponibilidad se retribuirá o compensará de la siguiente forma: Ver anexo II

No obstante lo dicho anteriormente, cuando por necesidades organizativas, productivas (saturación de líneas de producción), de seguridad, etc. haya que establecer puntualmente o de forma continuada, en alguna sección de fábrica, otro sistema de trabajo distinto al considerado

con carácter general, se negociará con el Comité de Empresa, explicando las causas que lo motivan y el nuevo sistema de días de trabajo y descanso que pueden tener un sistema de distribución irregular a lo largo de las semanas tal como se recoge en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. El acuerdo alcanzado será vinculante para las personas.

Este nuevo sistema será de aplicación, y se integrará en las condiciones contractuales individuales de los siguientes grupos de personas:

- a) Personas de nueva incorporación a la empresa.
- b) Personas que a fecha de hoy tengan el carácter de eventual, y que, a la fecha de renovación o prórroga, lo acepten de manera individual y voluntaria.
- c) Personas con contratos de carácter indefinido que, de forma voluntaria e individual, acepten su incorporación a esta modalidad de jornada.

Si como consecuencia de la rotación precitada, la persona hubiera de prestar sus servicios durante sábado o domingo, percibirá un plus cuya cuantía económica se negociará en su momento.

Asimismo, si por las razones organizativas o productivas citadas, hubiera que plantear por parte de la Empresa las modificaciones a que se refiere el artículo 41 del texto refundido completo del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa se compromete a cerrar el período de consultas y emitir el informe a que se refiere dicho artículo, en el plazo máximo de 7 días naturales.

Jornada intensiva en verano: Se establece entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en horario de 7:00 h a 15:00 h, para las personas a jornada partida, siempre y cuando el servicio quede cubierto.

Artículo 13.- Descanso Semanal.

El descanso semanal de las personas afectadas por este convenio será efectuado atendiendo a lo dispuesto en los dos artículos precedentes, y teniendo en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 14.- Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en alguno de los 14 festivos anuales, en que por necesidades de la Empresa se organice algún turno productivo, se abonarán con un incremento del 25%, sobre el valor de la hora extra normal; por lo que tendrán un importe de (Ver anexo II).

A partir de 1 de Enero de cada año de vigencia del convenio, a estos importes se les aplicarán los incrementos salariales pactados para cada momento.

Las horas extras trabajadas que no se cobren, tendrán un incremento del 75% en descanso, o del 100% en caso de horas extras festivas, aplicándole, si correspondiera, el plus vacaciones correspondiente al período de vacaciones en el cual se disfruten las horas

Mensualmente, se informará al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior. Las horas extraordinarias que se propongan por la Empresa serán de libre aceptación por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- Clasificación Profesional.

Se establece el siguiente sistema de Niveles o Grupos Profesionales, que será de aplicación a todas las secciones de LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L., constituyendo, además, con las excepciones que recoge el presente artículo, el itinerario a seguir por las nuevas incorporaciones

- ✓ Acceso: A
- ✓ Desarrollo: C1, C2, C3
- ✓ Especialización: D o D2
- ✓ Mando: E

Los Niveles A y C, tendrá una duración de un año en cada uno de sus tramos, excepto en el nivel C3, en el que podrá permanecer indefinidamente.

El nivel C1, absorbe cuantos complementos salariales viniese percibiendo el trabajador durante los niveles de acceso.

El nivel B, vigente hasta 2019, se suprime a partir del 1 de enero de 2020, por lo que los trabajadores que durante el año 2019 hayan permanecido en el nivel B, pasaran directamente al nivel C1.

Al objeto de adecuar las retribuciones a la coyuntura laboral actual, y a la situación del mercado y sector de actividad de la empresa que permitan la necesaria mejora de la competitividad y sostenibilidad de la misma, se estableció a partir del 1 de Enero de 2018, la integración de las categorías profesionales en niveles o grupos profesionales con los salarios mensuales y anuales reflejados en la Tabla Salarial. La adaptación de las categorías del convenio 2013-2014 a los niveles / grupos profesionales del presente convenio, se detalla en el *Anexo I Clasificación y Definiciones según Niveles*

El salario base para cada persona será el que corresponda a su nivel profesional, según la Tabla Salarial. Se abonará por cada mes natural vencido. *Véase Anexo II Tabla Salarial*

A las personas contratadas con anterioridad al 1 de Enero de 2018, se les mantendrá un complemento personal base no compensable ni absorbible por la diferencia entre el salario base, plus convenio y complemento plus convenio anterior, y el salario base correspondiente al nivel o grupo actual, garantizando su retribución fija actual. Este complemento será tratado a efectos de revisión salarial, del igual modo que lo sea el salario de su Nivel o Grupo Profesional.

Artículo 16.- Personas con capacidad disminuida.

A aquel que por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias, no se halle en situación de desarrollar el trabajo para el que fue contratado, la Empresa procurará destinarlo a trabajos lo más adecuados posible a sus condiciones. En todos los casos en que se presente dicha situación, la Empresa, antes de adoptar su decisión, emitirá el correspondiente informe por escrito dando traslado del mismo a Comité de Empresa.

CAPITULO IV
CONTRATACIÓN

Art. 17- De la estabilidad en el Empleo.

La Empresa transformará los contratos eventuales en indefinidos, una vez que el empleado alcance 18 meses de antigüedad.

Asimismo, y durante este período, el contrato se transformará en indefinido si el empleado eventual suscribe un contrato de relevo, aunque no haya superado los 18 meses de antigüedad.

Art 18.-Empresas de Trabajo Temporal.

Cuando por necesidades de producción, la Empresa recurra a las Empresas de Trabajo Temporal para contratar personas, tal contratación no podrá suponer respecto al total de la plantilla un porcentaje superior al 8%, entendiendo este porcentaje en términos de número de horas de trabajo anual efectivas.

CAPITULO V
CONDICIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

RETRIBUCIONES

Artículo 19.- Incremento Salarial.

Operará de la siguiente forma:

- 1) Para los años 2019, 2020 y 2021 se producirá un incremento salarial del IPC real +0.5% sobre los conceptos cuyas modificaciones recoge este convenio y sus anexos.
 - A tales efectos se considerará el IPC real, el publicado por INE para cada año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre, y será efectivo una vez el mismo se haga oficial
 - En enero de cada uno de los años 2019, 2020 y 2021 la empresa procederá a subir las tablas salariales en un 0,5% y una vez conocido el IPC Real se actualizarán las mismas.
 - Esta revisión salarial se producirá en el primer trimestre de cada año y se pagarán los atrasos en nómina aparte.
 - No obstante, en el caso de que el IPC sea Negativo, la empresa garantizará el 0,5% de aumento con la idea de mantener los criterios y espíritu de la negociación.
 - Cada año de vigencia del convenio el comité de empresa y la empresa se reunirán para confeccionar las tablas salariales definitivas conforme al IPC Real + 0.5%, y se anexarán al convenio.
 - Estas tablas servirán de base para la subida salarial del año siguiente

- 2) Con el fin de mejorar el poder adquisitivo del conjunto de la plantilla, se mantiene el plus de asistencia, de carácter mensual, que se percibirá en doce pagas. Se dejará de percibir íntegramente el mes que la persona no asista al trabajo de forma continua o discontinua durante 5 días. El importe de este plus se refleja en el **Anexo II**. A partir de 1 de Enero de 2019, a estos importes se les aplicarán los incrementos salariales pactados para cada momento.

Artículo 20.- Estructura de las retribuciones.

Está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario base
- b) Complementos salariales:
 - 1. Personales:
 - 1.1. Complemento convenio de origen
 - 1.2 Complemento base.
 - 2. De puesto de trabajo
 - 2.1 Plus de Cámara
 - 2.2 Plus Logística
 - 2.2. Plus de Nocturnidad
 - 3. De cantidad o calidad de trabajo
 - 3.1. Horas extraordinarias
 - 3.2 Complemento personal
 - 3.3 Complemento de Recogida de Leche
 - 4. De vencimiento superior al mes
 - 4.1. Gratificaciones extraordinarias

Conceptos que quedan definidos en el presente Convenio de la siguiente manera:

a) Salario Base.

Es la parte de la retribución de la persona fijada por unidad de tiempo, la cual viene determinada en las tablas de este convenio para cada una de las categorías profesionales.

b) Complementos salariales

1. Personales

1.1 Complemento de convenio de origen.

Es un complemento que retribuye la antigüedad consolidada de todas las personas hasta el momento en el que ésta, por acuerdo colectivo, deja de operar

1.2 Complemento base.

Es un complemento que retribuye la diferencia entre el salario base, plus convenio y complemento plus convenio correspondiente a su categoría anterior y el salario base correspondiente al de su nivel o grupo profesional actual.

2. De puesto de trabajo

2.1 Plus de Cámara.

Es aquel plus de puesto que retribuye los trabajos realizados en cámara fría compensando así la penosidad de dichos trabajos. Las personas que realicen su trabajo en la Sección de Cámaras Frigoríficas, tendrán un Plus de Cámara de 0,55 Euros hora efectiva

2.2 Plus de Logística.

Es aquel plus de puesto que retribuye la excelencia de los trabajos realizados en el almacén, relativos al manejo de carretillas y elaboración de picking. La valoración del cumplimiento se realizará en base a la Tasa de Servicio, medida en términos de líneas de producto servidas en tiempo y forma solicitados por el cliente dividido entre el total de líneas de pedido solicitadas por el cliente. Dicho plus se fijará en 0,55 Euros día efectivo siempre y cuando la Tasa de Servicio supere durante el mes de devengo más del 99,5%. El plus de Logística será incompatible con el Plus de Cámara, prevaleciendo el de Cámara en caso de confluencia

2.2 Plus de Nocturnidad.

Plus de puesto de trabajo que se percibe en los casos de prestación de servicio entre las 22 y 6 horas. Las cuantías por año serán: En 2019, de 3,52 € / h y en 2020, de 4 € / h. A partir de 2021, a este importe se le aplicara el incremento salarial que se pacte para cada momento.

3. De cantidad o calidad de trabajo

3.1 Horas Extraordinarias.

Mediante este complemento salarial de cantidad, se retribuyen aquellas horas de trabajo efectivo que se realizan sobre la duración habitual máxima de la jornada establecida en Convenio, contrato individual o disposición legal.

3.2 Complemento personal

Es aquel complemento de la misma naturaleza, que retribuye determinadas circunstancias del desempeño individual (calidad del trabajo)

3.3 Complemento de recogida de leche en sábados y festivos

A las personas que les corresponda por indicación de la empresa trabajar los sábados, se les abonará ver anexo II por hora efectiva de trabajo, más el correspondiente descanso equivalente a 1 hora por cada hora trabajada. Las personas afectadas por la obligatoriedad en recogida de leche en sábado y festivos, serán las que presten servicios en los departamentos de recepción, elaboración, laboratorio y calderas. Cuando se perciba este complemento, no se devengará el derecho a cobrar las horas trabajadas los sábados como si fueran extraordinarias.

Los sábados siempre que deba trabajar en los departamentos antes referidos el 50% más de las personas fijadas en guardia, se retribuirán como horas extraordinarias.

4. De vencimiento periódico superior al mes

4.1 Gratificaciones Extraordinarias.

Todas las personas tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias, Marzo, Julio y Diciembre, a percibir los días 31 de marzo, 20 de Julio y 20 de diciembre de cada año, respectivamente.

Cada una de estas gratificaciones equivale a treinta días de salario base, complemento convenio origen y complemento personal base. Serán proporcionales al tiempo trabajado durante el año.

Percepciones económicas no salariales.

A toda persona que tenga que utilizar su vehículo propio por cuestiones de trabajo, previo conocimiento y expresamente autorizados por la Dirección, se le abonarán los kilómetros a razón de Ver anexo II

Artículo 21. - Pago de remuneraciones.

El pago de la remuneración total correspondiente a cada persona se efectuará el día final de cada mes.

Las variables derivadas de trabajo según calendario, serán las comprendidas del 21 del mes anterior al 20 del mes en curso.

La persona tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que llegue el día señalado para el pago.

No será necesaria justificación alguna sobre la necesidad del anticipo, salvo en aquellos casos en que se produzcan abusos individuales o colectivos.

Artículo 22.- Remuneraciones Anuales.

A los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en la Tabla correspondiente, se relacionarán las remuneraciones brutas anuales de cada categoría profesional por 1.761 horas anuales de trabajo, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la jornada semanal pactada.

MEJORAS SOCIALES

Artículo 23.- Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social durante la Incapacidad Temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

La empresa complementará todas las incapacidades temporales derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, hasta el 100% de las contingencias comunes del mes anterior a la fecha de la baja y desde el primer día, siempre que el absentismo del centro de trabajo, únicamente referido a contingencias comunes, sea inferior al 4%.

Si el absentismo del centro es superior al 4% se tomaría en consideración el absentismo individual global, de tal forma que si se trata de la primera baja en dieciocho meses se complementaría hasta el 100%, y en el caso de que fuese la segunda o siguientes, hasta el 85%.

En el caso de intervención quirúrgica con hospitalización, se complementará el 100%, a partir del mes de la intervención.

Si durante el período de baja se produjera un incremento económico de carácter general, con efectos anteriores al de la fecha de baja, la Empresa actualizará el importe del complemento desde la fecha de la baja. Si los efectos de tales incrementos se produjeran con posterioridad a la

fecha de la baja, la actualización se producirá a partir del día primero del mes siguiente al de producirse aquellos incrementos.

La Empresa tendrá la facultad de que, por médicos a su servicio, la persona sea visitada y reconocida en su domicilio, o haciéndole comparecer en el consultorio del Servicio Médico cuantas veces se estime necesario, en caso de tratamiento ambulatorio.

Por otra parte, la empresa complementará en un 20% la pensión de invalidez que pudiera corresponder a aquellas personas menores de cincuenta y cinco años, siempre que éstos la hayan solicitado antes de transcurridos seis meses desde la fecha de la baja médica.

Artículo 24.- Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social durante la Incapacidad Temporal, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En este caso, la persona percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia la legislación vigente. No obstante, la Empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad, un complemento hasta completar el 100% de la base retributiva (devengo bruto) correspondiente al mes anterior a la baja, y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica.

En los casos previstos en el apartado anterior, si durante el período de baja por enfermedad, se produjera un incremento económico de carácter general, con efectos anteriores al de la fecha de baja, la Empresa actualizará el importe del complemento desde la fecha de la baja. Si los efectos de tales incrementos se produjeran con posterioridad a la fecha de la baja, la actualización se producirá a partir del día primero del mes siguiente al de producirse aquellos incrementos.

En ningún caso, la suma de la prestación de la Seguridad Social y del complemento a cargo de la Empresa, podrá exceder de la base máxima de cotización que corresponda a la persona

Cuando la persona, a consecuencia de un accidente de trabajo, tuviese que ser hospitalizado, la Empresa, en tanto Entidad Familiarmente Responsable (EFR), correrá con los gastos del acompañante, de acuerdo a la política de viajes de la compañía, cuyas condiciones figuran en el Anexo VI de este convenio.

Artículo 25.- Premios y Becas.

a) Cuando una persona, en los casos de jubilación en cualquiera de sus variantes ostente una antigüedad en la Empresa superior a los 10 años, percibirá en el año 2019 un premio consistente en el importe de 1.072,77 € por cada 5 años que acredite de antigüedad en la Empresa. A partir de 1 de Enero de 2020, a estos importes se les aplicarán los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del convenio conforme a la subida que experimenten los salarios.

Este premio se percibirá en una única ocasión y se incrementará, excepcionalmente, con los porcentajes que se especifican seguidamente, si la jubilación se produce al cumplir el trabajador 61, 62, 63, 64, 65 y 66 años de edad, y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que cumplan dichas edades.

Al cumplir 61 años	45%
Al cumplir 62 años	40%
Al cumplir 63 años	35%
Al cumplir 64 años	30%
Al cumplir 65 años	25%
Al cumplir 66 años	20%

b) Sugerencias y propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo y que sean admitidas por la Empresa. Tendrán compensación, que consistirá en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios con diploma honorífico y cancelación de notas desfavorables en el expediente personal

c) Perfeccionamiento profesional. A todas aquellas personas que en su trabajo cotidiano demostrasen aptitudes para mejorar su preparación profesional, se les proporcionará becas de estudios y/o perfeccionamiento, previa prueba de selección que al efecto se dispondrá.

Artículo 26.- Viviendas.

a) Con objeto de ayudar a las personas a la adquisición de vivienda en propiedad, la Empresa tiene asignado un fondo económico de 18.030,36 €, para la prestación de anticipos personales en cuantías de 3.606,07 € por persona, sin percepción de interés y con devoluciones mensuales y consecutivas, equivalentes al siete por ciento del importe neto percibido por todos los conceptos, tomando como base el promedio de los seis meses anteriores a la fecha de concesión y añadiéndose, en su caso, los descuentos que hubiesen aplicado por anticipos personales, faltas injustificadas, suspensiones de empleo y sueldo o faltas de liquidación. En todo caso, los préstamos de vivienda deberán ser cancelados en el plazo máximo de cuarenta y seis meses.

b) Siempre que haya una cantidad superior a 9.015,19 euros durante vigencia de convenio, se podrán conceder ayudas de hasta 3005,06 € para arreglo de viviendas, a devolver en dieciocho meses.

En el mes siguiente de cada trimestre natural, la Empresa presentará el saldo disponible del fondo económico, en las fechas de inicio y final de cada período trimestral, y el movimiento habido durante el mismo.

Artículo 27.- Seguro de Vida Colectivo.

Con el fin de beneficiar a todas las personas, como una medida de previsión a favor de los familiares a cargo de aquellos, la Empresa tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo, en el que quedan obligatoriamente integradas todas sus personas. Dicho Seguro, se regirá por las siguientes normas:

a) Las personas de nuevo ingreso, causarán alta como aseguradas el mismo día de la incorporación a la Empresa, con carácter fijo de la plantilla.

b) Quedan integradas en el seguro las personas que sean contratadas con carácter de eventuales, temporales o interinas, siempre que su contrato y las condiciones de la compañía aseguradora lo permitan.

c) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.

d) No existirá previo reconocimiento médico, ni habrá limitación de edad.

e) Las primas devengadas serán a título gratuito para la persona, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de las mismas.

f) En caso de invalidez permanente, en grado de absoluta, por accidente o enfermedad antes de cumplir los 65 años de edad, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.

g) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplir los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.

h) En caso de muerte por accidente de circulación, si se produce antes de cumplir los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el triple del capital asegurado.

i) El capital asegurado para todo el personal de alta en la Empresa a 2019, asciende a 12.621 durante de vigencia de convenio.

Artículo 28.- Ayuda Escolar.

Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los 3 y 18 años, ambas incluidas, a excepción de los que se hallen trabajando.

Para acceder a la ayuda, será necesario acreditar documentalmente que los hijos de los trabajadores se encuentran matriculados en un centro escolar, con asistencia a clase por la mañana o por la tarde.

A partir de 2018, su cuantía será, de 16 € mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (septiembre a junio, ambos inclusive). En el mes de septiembre, la cuantía será el doble que la corresponda cualquiera de los otros meses: 32 €

Artículo 29.- Ayuda a discapacitados.

La Empresa abonará una ayuda de 100 € mensuales a los trabajadores, por cada hijo y/o cónyuge a su cargo que sea discapacitado físico, psíquico o sensorial. La calificación de tales discapacidades será automática en los casos en que así hayan sido reconocidos por la Seguridad Social. En otro supuesto, deberá acreditarse suficientemente, mediante las oportunas certificaciones o reconocimientos médicos.

Artículo 30.- Premios de natalidad y nupcialidad.

Estos premios se perciben en los supuestos de nacimiento de hijos de los trabajadores, durante el período de vigencia del Convenio, así como para el caso de contraer nupcias o convivir como pareja de hecho con otra persona, estableciéndose en este caso como requisitos para obtener el premio la justificación documental suficiente y la permanencia, al menos de 3 años en esta situación legal.

Tanto el premio de natalidad como el de nupcialidad, tendrá un valor de 175 €.

Artículo 31.- Premio de Fidelización.

La empresa obsequiará a las personas que cumplan 25 años, 40 ó 50 años de servicio ininterrumpido, con las siguientes cantidades, 2.103,54 €, 2.404,05 € y 3.005,06 €, respectivamente, excepto las personas que ya hayan percibido el premio establecido con anterioridad, aunque éste percibo se haya producido con anterioridad al cumplimiento de los años pactados de servicio en la empresa. Las cantidades consignadas en este artículo son fijas y, por ello, no están sujetas a los incrementos porcentuales establecidos en el presente convenio.

Artículo 32.- Cesta de Navidad.

El importe para la adquisición de la Cesta de Navidad se fija en Ver anexo II, cantidad que será revisada anualmente de acuerdo con el IPC previsto por el Gobierno, sin menoscabo de su actualización anual en el mes de enero de acuerdo con el IPC real publicado, nunca por debajo de 0. Corresponderá al Responsable de Recursos Humanos del centro conjuntamente con el Comité de Empresa, la determinación de su contenido. La compra de la misma corresponderá a la empresa. La Empresa facilitará a cada trabajador, la elección entre Cesta de Navidad o Tarjeta Regalo.

Artículo 33.- Jubilación

a) Jubilaciones anticipadas.

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

b) Jubilaciones parciales con contrato de relevo.

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

Cuando los contratos de relevo se formalicen con contratos eventuales para facilitar el acceso a la jubilación parcial, una vez que el trabajador acceda a la jubilación ordinaria, se transformarán en indefinidos

CAPÍTULO VI

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34.- Jornada de Trabajo

La jornada máxima anual será de 1.761 horas

La duración de la semana ordinaria de trabajo se fija en 40 horas.

En la jornada continuada, se acuerda efectuar un descanso intermedio de 30 minutos, que se abonará como tiempo trabajado pero que, en ningún caso, se sumará para el cómputo de horas extraordinarias, a efectos de los límites máximos legales.

El momento de disfrutar el descanso intermedio referido, se señalará por los encargados o jefes de Departamento, con arreglo a las necesidades del servicio, debiendo iniciarse dentro del tercio central de la jornada.

Artículo 35.- Prolongación de jornada. -

Si por circunstancias ajenas al trabajador, éste tuviera que prolongar su jornada de trabajo, la Empresa le abonará la cantidad de (ver anexo II), en concepto de comida, que será recogido en nómina como dieta.

Artículo 36.- Turno de noche, fiestas navideñas y San Juan.

El tercer turno de producción, que realiza su jornada en horario de turno de noche, dispondrá de descanso retribuido en las jornadas correspondientes a dicho turno en los días 24 y 31 de diciembre ,5 de enero y 23 de junio. El turno de tarde de dichos días será de 14 a 19 horas

Artículo 37.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días laborables. Se entienden los sábados como días laborables a efectos de vacaciones. Si en el período concreto de disfrute coincidiera alguna de las fiestas anuales, no se computará dentro de los treinta días laborables.

Podrá pactarse el fraccionamiento en dos períodos, dos semanas en invierno y tres en el verano preferiblemente, quedando a discreción de la Dirección de la Empresa atender peticiones para disfrutarlas en fracciones inferiores a dos semanas. Dirección y Comité programarán conjuntamente los períodos de disfrute a lo largo de los doce meses del año, pacto que se incorporará a los correspondientes calendarios. Previo acuerdo de las personas afectadas de una misma sección podrá alterarse al período de disfrute de las vacaciones, con carácter individual, lo que requiera de una mera comunicación al Comité de Empresa.

Podrá pactarse el fraccionamiento en dos períodos, tres semanas en invierno y tres en verano, quedando a discreción de la Dirección de la Empresa atender peticiones para disfrutarlas en fracciones inferiores a dos semanas. Para poder realizar la tercera semana de invierno, es necesario que la persona tenga acumulados los 5 días para descansarlos (entre días por exceso de jornada y horas de descanso).

Las vacaciones tendrán carácter rotatorio, con el fin de que cada persona, de año en año, pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan.

Las personas que tuviera asignadas sus vacaciones, o parte de las mismas en los dos últimos meses del año natural y se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, podrá disfrutarlas, en su totalidad o en la parte que tenga pendiente, de común acuerdo con la Empresa, hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

Durante los días de vacaciones se percibirá:

- a) Salario base
- b) Plus nocturnidad, en los casos que proceda
- c) Plus cámara, en los casos que proceda.
- d) Complemento base, en los casos que proceda
- e) Complemento convenio de origen, en los casos que proceda.

Para las personas que, por necesidades de la Empresa, no puedan disfrutarlas entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, se compensarán al empleado con el importe por día en función de los periodos recogidos para cada grupo profesional en el siguiente cuadro. A partir de 2019, a este importe se le aplicara el incremento salarial que se pacte para cada momento. Anexo II.

Artículo 38.- Permisos Reglamentarios.

Las personas de la Empresa tendrán derecho a licencia, con percepción íntegra de su salario base, plus convenio y complemento convenio de origen, en los casos siguientes:

- a) Matrimonio de la persona: Dieciocho días naturales.
- b) Prestación por nacimiento y cuidado de menor: se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del E.T.

En los casos en que el trabajador no cumpla los requisitos para tener derecho al mismo podrá disfrutar de 3 días por este motivo.

c) Fallecimiento, enfermedad muy grave o intervención quirúrgica de cónyuge (o pareja estable con una convivencia de dos años, previa comunicación a la empresa), y familiares hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad. Tres días naturales. Si las causas señaladas tuvieran lugar en distinta provincia, el permiso podrá ampliarse hasta cinco días, que serán hasta un máximo de diez si el hecho tuviera lugar fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña. En todos los casos, la Empresa exigirá los oportunos justificantes.

d) Boda de hijo, hermano, hermano político, padres o padres políticos: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta tres días.

e) Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.

f) Carnet de conducir: Hasta un máximo de un día para acudir a examen, a fin de obtener el permiso de conducir, sin que los resultados negativos condicionen, en ningún caso, la ampliación ni repetición de la de licencia concedida.

g) Cargo o representación sindical: Por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones quienes ostenten cargos o representación sindical, previa justificación por escrito.

h) Atención de asuntos urgentes: Tres días naturales al año, cuando se precise atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia. Tendrá tal consideración el fallecimiento o enfermedad muy grave de personas allegadas con especiales vínculos de convivencia y afectividad. La posible necesaria prolongación del permiso por este último concepto, de hasta tres días más, tendrá la consideración de permiso autorizado y no será retribuido por ningún concepto.

i) Mudanza de domicilio familiar: Un día.

Las licencias descritas en el presente artículo deberán ser expresamente autorizadas por el Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo.

Los favorecidos con la concesión de licencias estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija quien haya concedido la autorización. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perdería el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarían faltas injustificadas de asistencia al trabajo.

Artículo 39.- Excedencias.

En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 9.B

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años, dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

Se podrá solicitar excedencia, por un tiempo máximo de hasta dos meses, por asuntos personales sin percibir sueldo alguno y con reserva del puesto de trabajo, previo informe al Comité y posterior aprobación por parte de la Dirección de la Empresa, de ser esto posible.

CAPÍTULO VII

SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 40.- Selección y Promoción.

La selección de personas de nuevo ingreso será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, si bien ésta se compromete a potenciar la promoción interna siempre y cuando el perfil a seleccionar se ajuste a las posibilidades del personal de la plantilla.

Para la promoción de las personas, la Empresa procederá a la convocatoria del oportuno concurso, que se regirá por los principios de publicidad y transparencia, de manera que cualquier trabajador con interés en promocionar pueda competir en las mismas condiciones que los demás.

Tras la resolución del concurso, la Dirección de la Empresa remitirá al Comité de Empresa una memoria explicativa de las circunstancias y motivación de la decisión adoptada.

Artículo 41.- Formación Profesional.

La Dirección de la Empresa establecerá un Plan Anual de Formación, con el objetivo de proporcionar a las personas, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Decidido el Plan de Formación y, previamente a su implantación, se solicitará del Comité de Empresa el informe que se determina en el artículo 64.1.3.c, del Estatuto de los Trabajadores.

Se abonará la cantidad de 8 euros por cada hora de formación, siempre que se trate de acciones formativas que se realicen fuera de horas de trabajo. Ese abono se realizará como máximo en la nómina del mes siguiente a la realización del curso. Este precio hora será objeto de revisión anual pactada.

Para los trabajadores fijos de la Empresa, que realicen cursos no contemplados en los planes de formación en centros oficiales, para la obtención de conocimientos profesionales que guarden relación directa con su desempeño, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura, esta ayuda será del 25% del curso o asignaturas repetidas. Una ayuda que, en ningún caso, podrá superar los 1.000 euros

Dicha ayuda se solicitará a través del Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, previa a la formalización de la matrícula y deberá estar informada favorablemente por el mando inmediato, correspondiendo al Área de Formación de la Empresa su resolución.

Concedida la ayuda, el beneficiario de la misma comprometerá su permanencia en la compañía durante dos años. En el caso de cese voluntario, se le descontaría de la correspondiente liquidación la parte proporcional.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 42.- Comité de Empresa.

En esta materia, se estará en un todo a lo dispuesto en el Título Segundo del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa transferirá a una cuenta abierta por el comité, en el primer trimestre de cada año de vigencia del convenio y de una vez, la cantidad total de 1.800 euros para sus fines.

Se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas mensuales que concede el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores a los representantes legales de los mismos, pudiéndose ceder entre representantes del centro de trabajo que se presentaron a las elecciones con unas mismas siglas o candidaturas, en su caso.

Para ello, los cedentes comunicarán al Responsable de Recursos Humanos de la Empresa el nombre del representante o representantes a los que ceden sus horas, en el mes siguiente y venideros, siendo esta cesión de carácter permanente, hasta que por el propio cedente se revoque o modifique, mediante comunicación dirigida a la Dirección, con cinco días de antelación mínima a la fecha de sus efectos.

El Comité de Empresa podrá solicitar, para temas concretos y específicos en que precise asesoramiento técnico de una central sindical, que por representantes de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho centro. Ello se realizará sin entorpecimiento de la producción, responsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de la central sindical.

Artículo 43.- Secciones Sindicales.

El funcionamiento de las secciones sindicales en el ámbito de la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Se reconoce el Delegado Sindical en el Centro de Trabajo a partir de 100 personas

Son derechos de los indicados Delegados Sindicales, los siguientes:

- a) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Asamblea de los trabajadores.
- b) Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del sindicato o central sindical.
- c) Derecho a libre afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante la retención de éstas por la propia Empresa, con el requisito previo de que se solicite así por escrito por cada afiliado y cuya deducción, en todo caso, se efectuará mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el Sindicato.
- d) Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre de empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornadas, traslado de instalaciones de la Empresa, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de las personas. Igualmente, deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- e) En caso de no coincidir su condición con la de miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, igual al asignado a cada uno de los miembros del Comité.

Por cesión de otros miembros del Comité de Empresa afiliados a una misma central sindical en el centro de trabajo, podrá acumular a su favor el crédito de horas mensuales que tuviesen asignado aquellos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas.

Gozará de idénticas garantías sindicales a las asignadas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX

REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44. Régimen de Faltas y Sanciones

Régimen disciplinario.

Las personas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio, y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal general al comienzo referido

1. Procedimiento:

Primero. Las personas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

Segundo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Tercero. La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Cuarto. La imposición de sanciones muy graves precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga. El trabajador tendrá un máximo de cinco días laborales para presentar alegaciones. Por el contrario, la empresa tendrá un máximo de 15 quince días laborales para dar su veredicto.

Quinto. Deberá darse traslado a la Representación Legal de los Trabajadores, de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que éstos puedan igualmente ser oídos.

Sexto. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo. Una vez adoptada la resolución procedente por la dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de la jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

2. Faltas:

Las faltas cometidas por las personas se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves o Muy Graves.

Faltas Leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- ✓ Tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- ✓ El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.
- ✓ Pequeños descuidos en la conservación del material.
- ✓ Falta de aseo o limpieza personal.
- ✓ No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- ✓ No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- ✓ No notificar a la Empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 48 horas de haberse producido.

Faltas Graves. Serán faltas graves:

- ✓ Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
- ✓ Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- ✓ No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- ✓ La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.
- ✓ Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- ✓ La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- ✓ La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- ✓ La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- ✓ Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la Empresa para usos propios sin ánimo de lucro.
- ✓ Fingir enfermedad, o pedir permisos alegando causas no existentes.

Faltas muy Graves.

- ✓ Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, ó 25 en un año.
- ✓ Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos en un período de 1 mes.
- ✓ El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- ✓ La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- ✓ La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.
- ✓ La embriaguez o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- ✓ Revelar datos o documentos reservados de la Empresa, a extraños a la misma.
- ✓ Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

- ✓ El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados o familiares de estos.
- ✓ Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- ✓ La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.
- ✓ La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

3. Sanciones

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

A. Por Faltas Leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

B. Por Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C. Por Faltas Muy Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido.

4. Prescripción

Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el apartado sexto del procedimiento, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Con todo, en las faltas graves y muy graves la empresa deberá comunicar a la persona, en todo caso por escrito, expresando los hechos que lo motivan y la fecha que tendrá efecto. Con carácter previo a la notificación, la empresa deberá comunicar la sanción al comité

El incumplimiento de los anteriores requisitos formales dará lugar a la inaplicación de la falta, en tanto se subsanen dichos defectos.

Artículo 45.- Detención o prisión de la persona.

La detención o prisión de la persona no será causa de sanción cuando el procedimiento que se le siga sea archivado por la Autoridad Gubernativa o Judicial. Cuando se proceda al sobreseimiento sin responsabilidad para la persona o cuando se dicte sentencia absolutoria, en su caso.

En ningún supuesto, la persona afectada por una detención por alguna de las causas enumeradas tendrá derecho a retribución de clase alguna

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46.- Salud Laboral.

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores coinciden en afirmar la importancia que tiene el estricto cumplimiento del conjunto de la normativa en materia de prevención, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de noviembre y normativa específica, sobre la base de considerar que la integridad física de la persona es un bien supremo e irrenunciable.

Por ello, manifiestan su total disposición a colaborar lealmente en la consecución de este objetivo común, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades.

Para velar por la efectividad y eficacia de la prevención, el Centro de Trabajo contará con dos Delegados de Prevención, que serán designados de entre los miembros del Comité de Empresa, y con un Comité de Seguridad y Salud integrado por los dos Delegados de Prevención, de una parte, y por dos representantes de la Dirección, designados por el Director de Recursos Humanos de la Empresa. En las reuniones del comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales, si los hubiere, y los responsables técnicos de prevención en la Empresa que no formen parte de este Comité. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las principales funciones de los **Delegados de Prevención** son:

- ✓ Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- ✓ Promover y fomentar la cooperación de las personas en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- ✓ Ser consultados por la Dirección de la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, pudiendo para ello inspeccionar todos los lugares de trabajo, emitir informes y proponer soluciones, pudiendo contar, a tal fin, con asesores expertos ajenos a la Empresa.
- ✓ Los Delegados de Prevención, dispondrán de un crédito de 40 horas retribuidas anuales para asistir a cursos de formación en materia de Salud Laboral. La Dirección de la Empresa exigirá, en todo caso, los oportunos justificantes de asistencia.

El **Comité de Seguridad y Salud** tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
- ✓ Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 47.- Revisiones Médicas Reglamentarias.

Las revisiones médicas anuales, así como la formación y actualización de conocimientos en orden a la Manipulación de Alimentos, se efectuarán dentro de la jornada laboral. Si por necesidades del servicio, dichos reconocimientos se realizaran antes del comienzo de la jornada o al concluir ésta, el tiempo empleado se abonará sin el recargo correspondiente a las horas extras. Los reconocimientos médicos se realizarán la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 48- Ropa de Trabajo.

La empresa tendrá contratado un sistema de renting para el suministro de ropa y lavado.

Calzado. - Para las personas que trabajen en las secciones de Producción, Mantenimiento, Fluidos y Plataforma-Logística se entregarán botas de seguridad según necesidad.

Es obligación de la Empresa y del trabajador, mantener su uniforme de trabajo en condiciones adecuadas de presentación y limpieza.

CAPITULO XI

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumimos el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa durante la vigencia del presente convenio, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en el Real Decreto Ley 6/2019 que viene a modificar la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se constituirá una Comisión Paritaria sobre Igualdad y Conciliación, compuesta por dos miembros por la Empresa y dos por la Parte Social, siendo su objeto principal velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y proponer e impulsar medidas en materia de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar en favor de las personas de LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

El presente Convenio Colectivo deroga, anula y sustituye, a partir de la fecha de entrada en vigor, a cualquier Convenio que tuviera suscrito la Empresa dentro de su ámbito de aplicación.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN Y DEFINICIONES SEGÚN NIVELES

El personal que presta sus servicios para LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L se clasificará, en atención al tipo de puesto que desempeñan, en alguno de los siguientes grupos o niveles profesionales:

- Nivel A
- Nivel C
- Nivel D
- Nivel E
- Nivel F y Personal DIRECTIVO

Nivel A

Es el puesto de trabajo que requiere conocimientos *a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar en alguna de las especialidades de mantenimiento, laboratorio, logística, industrias alimentarias, agrarias o similares*, pero no la experiencia y conocimientos específicos exigidos en niveles superiores. El tiempo de permanencia en este nivel en ningún caso superará los 12 meses de forma continua o el mismo periodo como acumulación de procesos discontinuos.

Nivel C

El tiempo de permanencia en este nivel en ningún caso superará los 12 meses de forma continua o el mismo periodo como acumulación de procesos discontinuos, en cada uno de sus subniveles C1, C2 y C3 (salvo éste último donde podrán permanecer indefinidamente)

C3 - Comprende las antiguas categorías C3, C3 Mantenimiento, C3 Laboratorio y C3 Admón

(Producción) Es el puesto de trabajo que requiere conocimiento *a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar especialidad en industrias alimentarias, cualquier especialidad vinculada a mantenimiento, o similar*, y la realización de varias operaciones del proceso estando al frente de máquinas con cierta complejidad (ajustes, verificaciones, envases, montajes, etc.) y respondiendo del funcionamiento de las mismas. Contempla todos los procesos productivos y una vez agotado el periodo correspondiente a C3, sólo los procesos de:

- Encajado
- Recepción, carga, descarga y limpieza de cisterna.

(Logística) Es el puesto de trabajo que requiere conocimiento *a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar en cualquier especialidad vinculada a logística o similar*, y la realización con adecuada corrección de todas las operaciones de carga, descarga y distribución de productos y materiales, así como la y destreza práctica en el manejo de útiles y herramientas del almacén.

(Mantenimiento) Es el puesto de trabajo que requiere conocimiento *a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar en cualquier especialidad vinculada a mantenimiento, o similar*, y la realización con adecuada corrección de los trabajos de su oficio, pero sin poseer una especialización que les permita realizar los trabajos más complejos con perfección.

(Laboratorio) Es el puesto de trabajo que requiere, conocimiento *a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar de laboratorio, industrias alimentarias o similar* y práctica de toma de muestras y de gran parte de las técnicas analíticas, instrumentales y de registro de laboratorio; bajo la supervisión directa del mando del laboratorio o del jefe de calidad.

(Administración) Es el puesto de trabajo que requiere conocimientos generales de administración a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar de especialidad Administración, Finanzas o similar; y tiene la responsabilidad restringida sobre un conjunto de tareas administrativas, cuya realización precisa un nivel medio de conocimientos y desempeño sobre las tareas o servicio que realiza.

Niveles A y C

El objetivo de los niveles de acceso A y C es dotar al trabajador del nivel más alto posible de conocimientos y realización del conjunto de tareas de la sección.

Transcurrido el periodo correspondiente a C3, procederá a determinarse si el trabajador pasa al Nivel D asociado en cada caso, o permanece en el Nivel C3. Esto se determinará en función del nivel de conocimientos, complejidad, dificultad, y responsabilidad de las operaciones que realice, así como el número de tareas diferentes que ha de realizar.

Nivel D

D1 Comprende las antiguas categorías de **Oficial de 1ª de Admón. y Especialista de 1ª**

(Administración) Es el puesto de trabajo que requiere conocimientos generales de administración a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar de especialidad Administración, Finanzas o similar; así como la correcta realización de tareas de gestión y administración de las aplicaciones informáticas que correspondan, registro y seguimiento de datos, control de stocks, tramitación de pedidos, resolución de incidencias, archivo de documentación y colaboración con mandos, entre otras, bajo la supervisión de un personal directivo.

(Producción) Es el puesto de trabajo tipo operario que requiere conocimiento a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar especialidad en industrias alimentarias, cualquier especialidad vinculada a mantenimiento, o similar; y la realización de las operaciones y tareas de mayor complejidad y que precisan mayor destreza en todo el proceso industrial de producción, como son:

- Elaboración, pasterización y mezclas,
- Esterilización
- Envasado
- Paletizado

D2 Comprende las antiguas categorías de **Oficial de laboratorio y Oficial de 1ª OO.VV**

(Laboratorio) Es el puesto de trabajo que requiere un conocimiento técnico y práctico, a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar de laboratorio, industrias alimentarias o similar; Así como, la realización de toda clase de análisis físicos, químicos o bacteriológicos en la empresa y/o verificación de los procesos de elaboración, producción y producto terminado, con responsabilidad técnica sobre los análisis y verificaciones realizadas, bajo la supervisión directa del mando del laboratorio o jefe del jefe de calidad.

(Mantenimiento) Es el puesto de trabajo que requiere conocimientos a nivel oficial de F.P.1 o Ciclo Formativo similar en cualquier especialidad vinculada a mantenimiento o similar; y realizan las funciones de un oficio, con alto grado de perfección en trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio. realizando las revisiones de mantenimiento, tanto preventivo, como correctivo, programado, de seguridad, etc.; el aseguramiento del buen funcionamiento de

las instalaciones y anticipándose a las incidencias; el cumplimiento de los principios de los procesos asépticos en industria alimentaria; la comprobación del adecuado funcionamiento de los controladores, máquinas, etc. a su cargo; la vigilancia de los parámetros que deben manejarse; y el registro de los datos que sean necesarios, en cada caso.

Nivel E

Aúna las antiguas categorías de **Encargado y Capataz**

Es el puesto de trabajo que requiere *conocimientos a nivel oficial de F.P.2 o Ciclo Formativo similar en alguna de las especialidades de mantenimiento, laboratorio, logística, industrias alimentarias o similar*; y el conocimiento y experiencia amplia, tanto teóricos como prácticos sobre los procesos productivos, dirigen, coordinan y controlan los trabajos de varias líneas de producción, mantenimiento, laboratorio y logística bajo la supervisión directa del jefe de Sección, siendo responsables de la forma de ejecución, disciplina del personal y conservación del utillaje e instalaciones a su cargo.

Personal DIRECTIVO

Son los puestos que realizan funciones de dirección en la empresa, tales como el Director de Planta o Jefes de Sección o de Departamento que no se hallan adscritos al ámbito personal del presente convenio. Comprende:

Rble. de Fábrica

Es el puesto que ostenta la jefatura de la fábrica y cuyo desempeño requiere un *título profesional oficial de carácter universitario de grado medio o superior*. Ostenta la responsabilidad de la coordinación y supervisión de la producción de la fábrica: realizando el seguimiento del rendimiento de las áreas de producción y de las desviaciones ocurridas; manteniendo reuniones con colaboradores y proveedores para tratar cualquier cuestión necesaria, relacionada con la producción; participando activamente en la negociación de convenios colectivos o cualesquiera otros acuerdos laborales, conjuntamente con el responsable de recursos humanos de la zona; promoviendo y desarrollando los planes de actuación y proyectos de mejora en la fábrica; así como supervisando el funcionamiento y la actualización de las instalaciones.

Jefe de Sección.

Es el puesto de trabajo que requiere un *título profesional oficial de carácter universitario de grado medio o superior*; y que bajo la supervisión directa de la Jefatura de Fábrica o Área correspondiente, tiene la responsabilidad de la Sección, ejerciendo las funciones de dirección, coordinación y control de los encargados, y operarios de la Sección, así como de las distintas tareas de la Sección, observando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación del utillaje e instalaciones. Como posible referencia tendrían el Nivel F.

Titulado Superior o Medio

Es el puesto de trabajo que requiere *un título profesional oficial, de carácter Universitario, de Escuela Técnica de grado superior o medio*, o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa; y la realización de funciones propias de su titulación o conocimientos, bajo la supervisión del personal Directivo correspondiente.

NOTAS FINALES:

1. En el caso empleados cuya incorporación se haya producido con anterioridad a 2016 y no cumplan los requisitos formativos recogidos en cada nivel, quedarán cubiertos por la experiencia en la planta.

2. La adscripción a un nivel de una nueva incorporación a la Compañía puede tener lugar desde el A o desde otro superior en caso de que la Empresa valore los conocimientos y experiencia aportados.

ANEXO II TABLA SALARIALES

2019 y provisionales 2020

	provisionales			
	2019	2019	2020	2020
	Salario Bruto Año	Salario Bruto Mes	Salario Bruto Año	Salario Bruto Mes
E	29.089	1.939	29.235	1.949
D2	25.268	1.685	25.395	1.693
D	24.175	1.612	24.296	1.620
C3	22.678	1.511	22.791	1.519
C2	18.045	1.203	18.135	1.209
C1	16.601	1.107	16.684	1.113
B	15.528	1.035		
A	12.794	853	13.300	887

Vacaciones

Niveles/ Grupos Profesionales	Provisionales			
	Abril, Mayo y Octubre (DIA)	8/1 al 31/3 o 1/11 al 21/12 (DIA)	Abril, Mayo y Octubre (DIA)	8/1 al 31/3 o 1/11 al 21/12 (DIA)
F	15,75 €	31,49 €	15,83 €	31,65 €
E	13,46 €	26,92 €	13,53 €	27,06 €
D2	9,39 €	18,79 €	9,44 €	18,89 €
D	8,45 €	16,90 €	8,49 €	16,98 €
C3	5,55 €	11,11 €	5,58 €	11,17 €

RESTO CONCEPTOS	ARTÍCULO	Detalle	2019	2020	
JORNADA	34	horas año	1761	1761	
HORA EXTRA	14	€	13,68	13,74	
HORA EXTRA FESTIVA 25% MAS	14	€	17,10	17,18	
PLUS SABADO	12	€ / hora	10,38	10,44	
DISPONIB. SABADOS M Y T	12	" + 1 hora de descanso	10,38	10,44	
DISPONIB. SABADOS NOCHE Y DOMINGO	12	" + 1 hora de descanso o pago 1 he festiva sin descanso	13,89	13,92	
PLUS LOGISTICA	20		0,57	0,57	
PLUS CAMARA	20	€ / hora	0,57	0,57	
PLUS DOMINGO	Anexo III	€ / dia	90,00	90,45	
KM	20	€ / km	0,26	0,26	
PLUS DE NOCTURNIDAD	20	€ / hora	3,52	4,00	
AYUDA ESCOLAR	28	€ / mes (10 m., hijos 3/18 años)	16	16	
		€ / mes (en Septiembre)	32	32	
AYUDA DISCAPACITADOS	29	€ / mes	100	100	
PREMIO NATALIDAD	30	€	175	175	
PREMIO NUPCIALIDAD	30	€	175	175	
PREMIO FIDELIZACION	31	25 Años	€	2.103,54	2.103,54
		40 Años	€	2.404,05	2.404,05
		50 Años	€	3.005,06	3.005,06
CESTA NAVIDAD	32	€	243,12	244,34	
PLUS ASINTENCIA	19	€	11,96	12,02	
PROLONGACION JORNADA	35	€	12,94	13,00	
FORMACION PROFESIONAL	41	€ / hora	8,10	8,14	

ANEXO III



ACUERDO COLECTIVO PARA LA MODIFICACIÓN DE LOS TURNOS DE TRABAJO EN LLETERA INDUSTRIAL LACTIA, SL

De una parte, D. Manuel Blanco Dueñas, en calidad de Director General de Lletera Industrial Làctia, SL

Y de otra D. Josep M. Mateu Graupera, en calidad de Presidente y en representación del Comité de Empresa de Lletera Industrial Làctia, SL

Atendiendo a la necesidad que tiene la empresa de incluir en la semana de trabajo el turno del domingo noche e inicio de recepción de leche en domingo tarde, con el fin de optimizar la calidad de la leche a envasar a inicio de semana, evitando su envejecimiento,

ACUERDAN

PRIMERO. Modificar los turnos de trabajo, pasando de los quince turnos actuales a los dieciséis, para lo cual se trabajará desde el domingo a las veintidós horas hasta el sábado siguiente a las seis horas. Las secciones afectadas son: Fluidos, Mantenimiento, Encargado de producción, Elaboraciones, Toma de Muestras, Calidad, Esterilizadores, Envasado, Encajonado, Paletizado, Logística y Encargados de logística.

SEGUNDO. Configurar los cuadrantes de trabajo de forma que las personas que trabajen el domingo noche, queden libres de turno el siguiente viernes noche. (Se adjunto propuesta-ejemplo de cuadrantes).

TERCERO. Establecer un trabajo especial de recepción el domingo tarde desde las veinte horas. Las secciones afectadas son: 1 trabajador de Fluidos, 1 de Elaboraciones, 1 de Toma de muestras, 1 de Calidad, 1 de Esterilizadores y 1 de Mantenimiento.

CUARTO. Que la empresa trabajará en los próximos meses para reducir el tiempo de recepción del sábado con el objetivo de finalizar el trabajo de recepción a las 14:00 horas. Fecha límite para las 16:00 horas 1 de Febrero 2019, fecha límite para las 14:00 horas 1 de Abril de 2019.

QUINTO. Que, en concepto de compensación, cada trabajador percibirá una prima por turno de domingo trabajado por importe de 90€, esta prima se revalorizará con el incremento anual pactado.

SEXTO. Que los términos de este acuerdo son de carácter colectivo y por tanto obligatorio para todos los trabajadores de la empresa. Si algún trabajador se siente perjudicado con el acuerdo se podrá acoger al artículo 41.3 del Estatuto de los trabajadores.

SEPTIMO. La disponibilidad de los meses de Diciembre y Enero queda reducida a las semanas 52 y 1. El precio de esta disponibilidad es la que está en el artículo 12 del Convenio Colectivo.

OCTAVO- Quedan excluidos del acuerdo los 14 festivos que caigan en domingo y los días marcados en los artículos 12 y 36 del convenio colectivo.

NOVENO.. Ambas partes se comprometen al cumplimiento de este acuerdo.

Y para que así conste, firman el presente acuerdo en Vidreres a 19 de febrero de dos mil diecinueve

Por la Empresa
Manuel Blanco Dueñas



Por el Comité de Empresa
Josep M. Mateu Graupera



ANEXO IV

CONDICIONES COBERTURA ACOMPAÑAMIENTO EN CASO DE HOSPITALIZACION DEL TRABAJADOR POR ACCTE DE TRABAJO

AMBITO DE APLICACIÓN

Afecta a todos los trabajadores de LLETERA INDUSTRIAL LÀCTIA, S.L, con el objetivo de dar cobertura al acompañante en caso de hospitalización del trabajador por accidente de trabajo, y siempre bajo la responsabilidad del Director o responsable del Departamento.

RESPONSABILIDAD

a) De la Persona:

- Respetar las directrices establecidas en el presente documento, y ser prudente al incurrir en gastos.
- Elaborar la solicitud de viaje con antelación, así como la liquidación de gastos, aportando todos los recibos o facturas justificativas requeridas.

b) Del Mando responsable de aprobar las autorizaciones y los gastos:

- Aprobar la solicitud de viaje, revisar y aprobar en su caso los gastos ocasionados verificando que guardan conformidad con esta política, y asegurando al mismo tiempo que éstos son verdaderamente necesarios y razonables en base a la situación que lo origina.

GASTOS DE ALOJAMIENTO:

La reserva será realizada por el superior jerárquico a la Agencia de Viajes que tenga contratada la Empresa.

De ser necesario el alojamiento, y a título informativo, la categoría del Hotel será de tres estrellas en habitación individual y en régimen de sólo alojamiento.

CANCELACIONES:

Cada usuario será responsable de comunicar la cancelación de las reservas de hoteles a la agencia de viajes que corresponda.

DESAYUNOS:

Salvo imposibilidad de hacerlo en otro lugar, no se realizarán los desayunos en los hoteles y, en cualquier caso, considerando que el gasto no puede exceder del límite establecido.

PARKING:

Si es posible, se acudirá a un *Parking* cercano en lugar del garaje del hotel, salvo que no exista diferencia económica.

TELEFONO:

No se realizarán llamadas con cargo a la empresa desde el teléfono de los hoteles.

Quedan expresamente excluidos otros gastos de hotel no contemplados en este apartado.

COMIDAS:

La compañía reembolsará al acompañante los importes correspondientes al desayuno, almuerzo y cena, siempre y cuando éstos se encuentren dentro de los límites establecidos y estén soportados por una factura o recibo detallado, en el que se incluya la identificación completa, el N.I.F del establecimiento hostelero y la fecha, con los siguientes límites:

	Importe máximo
A. Desayuno sólo	4 €
B. Comida o Cena	20 €
C. Desayuno + Comida o Cena	24 €
D. Comida + Cena	40 €

COMPENSACIÓN POR EL USO DEL VEHICULO PARTICULAR:

Como norma general, se recurrirá siempre a los medios de transporte públicos (que se abonarán previa presentación de justificante). El uso del automóvil particular se compensará con un importe por kilómetro efectivamente recorrido de Ver anexo II

LIQUIDACIÓN DE GASTOS:

Una vez finalizado el acompañamiento, se procederá a liquidar los gastos por parte de la empresa, solicitando la autorización electrónica del Superior/ Autorizador, sin cuyo requisito no será abonada la liquidación.

Siempre deberá acompañarse al documento de liquidación de gastos, todas las facturas y justificantes de los gastos, ordenados y numerados. Añadiendo la información adicional que explique las circunstancias del gasto.

De no disponer de todos los comprobantes el departamento Económico/Financiero rechazará la liquidación al usuario