

RESOLUCIÓN 122C/2024, de 5 de julio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Fromageries Bel España, S.L. para el Centro de Iraizotz.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Grupo Fromageries Bel España, S.L. para el Centro de Iraizotz (Código número: 31007952012000), con entrada en este registro con fecha 20 de junio de 2024, suscrito con fecha 7 de junio de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Grupo Fromageries Bel España, S.L. para el Centro de Iraizotz (Código número: 31007952012000).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.–Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 5 de julio de 2024.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO FROMAGERIES BEL ESPAÑA, S.L. PARA EL CENTRO DE IRAIZOTZ

CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito de aplicación funcional y territorial.

El presente convenio regulará las relaciones laborales en el Centro de Producción de Grupo Fromageries Bel España S.L.U.—Iraizoz (Navarra).

Artículo 2.º Ámbito de aplicación personal.

El convenio afecta a todas las personas trabajadoras fijas de plantilla cuya categoría y nivel salarial figuran en las tablas salariales de aplicación en la empresa. El personal con contrato de trabajo de duración determinada se regirá por las condiciones particulares de su contrato de trabajo, siendo de aplicación para lo demás el presente texto, y subsidiariamente las demás disposiciones legales ó reglamentarias.

Artículo 3.º Ámbito de aplicación temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2023. Su vigencia será de tres años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, considerándose, a efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, automáticamente denunciado desde el día de su firma.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio mantendrá su vigencia y se aplicará mientras no sea sustituida por un nuevo convenio.

Artículo 4.º Compensación.

Las condiciones económicas y de trabajo convenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en el Centro de trabajo.

Artículo 5.º Absorción.

Todas las disposiciones o resoluciones que lleven consigo una variación ó ampliación de los conceptos que aquí se pactan, únicamente tendrán repercusión, hasta donde alcance sí, en cómputo anual, superan el nivel total anual del presente convenio, por todos los conceptos, quedando en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

Artículo 6.º Normas subsidiarias.

Para todas aquellas materias no reguladas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados, y en defecto de regulación por este, en el Estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo.

Abundando en lo anterior, las partes firmantes incorporan a este Convenio, formando parte del mismo a todos los efectos y en todos sus términos, el párrafo segundo del artículo 52, u otro que en el futuro lo sustituya, del vigente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados, relativo a la duración máxima del contrato eventual regulado en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8.º Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta por dos vocales sociales y dos vocales de la empresa de entre las personas que hayan firmado el presente Convenio.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales ó colectivas) acerca de la interpretación ó cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el Artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de siete días y resolverá los asuntos en un plazo no superior a siete días.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio. Las cuestiones planteadas deben solucionarse de mutuo acuerdo, de lo contrario podrán plantearse ante los Organismos Laborales.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante el órgano judicial competente.

Artículo 9.º Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T. y mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se seguirá el siguiente procedimiento.

1.º La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité, de los delegados de personal. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2.º En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3.º Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiera solucionado la discrepancia, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.–CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 10. Salarios.

Los incrementos salariales acordados para los años 2023, 2024 y 2025 serán los siguientes:

1. Año 2023:

Las tablas salariales experimentarán para el año 2023 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2023 sobre las tablas de aplicación al 31-12-2022.

Excepcionalmente, para el año 2023 la tabla salarial para la categoría de Oficial de 3.º Mantenimiento, experimentará un incremento salarial del 20% sobre la tabla de aplicación al 31-12-2022.

2. Año 2024:

Las tablas salariales experimentarán para el año 2024 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2024 más 0,20 puntos sobre las tablas de aplicación al 31.12.2023.

No obstante, las partes acuerdan que, si el IPC real del Estado del año 2024 resultase negativo en un porcentaje superior al 0,20%, no procederá a efectuarse revisión salarial alguna, manteniéndose los salarios vigentes a 31.12.2023.

3. Año 2025:

Las tablas salariales experimentarán para el año 2025 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2025 más 0,40 puntos sobre las tablas de aplicación al 31.12.2024.

No obstante, las partes acuerdan que, si el IPC real del Estado del año 2025 resultase negativo en un porcentaje superior al 0,40%, no procederá a efectuarse revisión salarial alguna, manteniéndose los salarios vigentes a 31.12.2024.

Artículo 11. Antigüedad.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a percibir un complemento por antigüedad sobre el salario base correspondiente a la categoría que ostente, de la siguiente forma:

- 1 trienio: 3%.
- 1 quinquenios: 5%.
- 1 octaenio: 8%.
- 2 quinquenios: 15%.
- 3 quinquenios: 20%.
- 4 quinquenios: 25%.
- 5 quinquenios: 30%.

y así sucesivamente a razón de quinquenios del 5%.

Este complemento se devengará a partir del mes en que se produjo el ingreso. El salario base de referencia para el cálculo de los porcentajes de antigüedad será el salario base de referencia a efectos del cálculo de antigüedad correspondiente a los importes vigentes a 31-12-2022.

El salario base de referencia a efectos del cálculo del concepto Antigüedad experimentará el siguiente incremento:

1. Año 2023:

El complemento de antigüedad experimentará para el año 2023 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2023 sobre las tablas de aplicación al 31-12-2022.

2. Año 2024.

El complemento de antigüedad experimentará para el año 2024 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2024 más 0,20 puntos sobre las tablas de aplicación al 31-12-2023.

No obstante, las partes acuerdan que, si el IPC real del Estado del año 2024 resultase negativo en un porcentaje superior al 0,20%, no procederá a efectuarse revisión salarial alguna, manteniéndose los salarios vigentes a 31-12-2023.

3. Año 2025.

El complemento de antigüedad experimentará para el año 2025 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2025 más 0,40 puntos sobre las tablas de aplicación al 31.12.2024.

No obstante, las partes acuerdan que, si el IPC real del Estado del año 2024 resultase negativo en un porcentaje superior al 0,40%, no procederá a efectuarse revisión salarial alguna, manteniéndose los salarios vigentes a 31.12.2024.

Artículo 12. Devengos de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen tres pagas anuales que se abonarán respectivamente:

-Paga de Beneficios: Que se abonará dentro del primer trimestre del año y consistente en 30 días de Salario Base más antigüedad que corresponda.

-Paga Extra de Julio: Que consistirá en 30 días de salario bruto más la antigüedad que corresponda. Esta paga se hará efectiva juntamente con la nómina de junio.

-Paga Extra de diciembre: Que consistirá en 30 días de salario bruto más antigüedad que corresponda.

El personal ingresado dentro del año, o que cese dentro del mismo sus relaciones con la empresa, percibirá dichas pagas prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción del mes se computará como mes entero.

El personal de baja por enfermedad, accidente o baja maternal percibirá dichas pagas en la parte que corresponda como si hubiera estado en activo a todos los efectos.

Artículo 13. Trabajos de superior categoría.

Cuando por necesidades de servicio, una persona desempeñe funciones, o sea destinada a trabajos de superior categoría, se le retribuirá de la forma siguiente:

–Si el tiempo de desempeño de funciones es igual o inferior a 15 días, percibirá la diferencia de salario que corresponda al desempeño de esa categoría superior, de 15 días.

–Si el periodo de tiempo es superior a 15 días ó igual ó inferior a 30 días, se le abonará la diferencia de salario de 30 días.

Se confeccionará un “Parte” de control que registre diariamente los trabajos de superior categoría.

La Dirección de la Empresa y la Representación del Personal adquieren el compromiso de estudiar y completar las normas que regulen los trabajos de superior categoría, así como las promociones y ascensos, una vez finalizado el convenio.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el presente convenio.

El incremento sobre el importe unitario de la hora ordinaria de cada categoría y antigüedad es:

–Horas normales: 75%.

–Horas de las 22 a las 24 horas: 100%.

–Horas festivas y restos nocturnas: 150%.

Se acuerda que a partir de la firma del convenio, se procede al cumplimiento de lo previsto en el artículo 35.5.º del Estatuto de los Trabajadores, creándose una Comisión de seguimiento de las horas extras que se encargará de analizar su calificación (fuerza mayor o habituales), motivos de realización y la posibilidad de ser sustituidas por alguna de las modalidades de contratación.

Artículo 15. Plus antes de las 6 de la mañana o antes de las 22h.

Se abonará un plus denominado “Plus antes de las 6 de la mañana o antes de las 22h” a todo el personal que preste servicios por cada hora o fracción de hora realizada en periodo nocturno antes de las 06h00 o festivo antes de las 22h para la puesta en marcha de instalaciones o inicios de procesos de fabricación.

La cuantía de este Plus para cada categoría profesional para el año 2023, 2024 y 2025 se calcula de la siguiente forma:

$\text{Salario día} (= \text{salario base día} + \text{complemento salarial día} + \text{antigüedad día}) \times 30\%$

Promedio horas jornada (6,272 en 2023, 6,264 en 2024 y 6,257 para 2025).

Artículo 16. Plus turno de noche.

El personal que presten servicios en Turno de noche entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirán, en los términos recogidos en el acuerdo de 13.03.2001, por cada noche efectivamente trabajada en esa franja horaria, la cantidad vigente a la firma del presente acuerdo de 35,44 euros. Dicha cantidad experimentará el siguiente incremento:

1. Año 2023:

El complemento salarial experimentará para el año 2023 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2023 sobre las tablas de aplicación al 31-12-2022.

2. Año 2024:

El complemento salarial experimentará para el año 2024 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2024 más 0,20 puntos sobre las tablas de aplicación al 31-12-2023.

No obstante, las partes acuerdan que, si el IPC real del Estado del año 2024 resultase negativo en un porcentaje superior al 0,20%, no procederá a efectuarse revisión salarial alguna, manteniéndose los salarios vigentes a 31-12-2023.

3. Año 2025:

El complemento salarial experimentará para el año 2025 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2025 más 0,40 puntos sobre las tablas de aplicación al 31-12-2024.

No obstante, las partes acuerdan que, si el IPC real del Estado del año 2025 resultase negativo en un porcentaje superior al 0,40%, no procederá a efectuarse revisión salarial alguna, manteniéndose los salarios vigentes a 31-12-2024.

Este concepto salarial no se incluirá en la retribución de vacaciones.

CAPÍTULO III.–CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada anual del personal a jornada completa afectado por el presente Convenio para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será la siguiente:

–Año 2023: 1.714 horas anuales de trabajo efectivo, más quince minutos de descanso “por bocadillo” por día de trabajo, que únicamente tendrán la consideración de tiempo de presencia y por tanto no son retribuidos.

–Año 2024: 1.712 horas anuales de trabajo efectivo, más quince minutos de descanso “por bocadillo” por día de trabajo, que únicamente tendrán la consideración de tiempo de presencia y por tanto no son retribuidos.

–Año 2025: 1.710 horas anuales de trabajo efectivo, más quince minutos de descanso “por bocadillo” por día de trabajo, que únicamente tendrán la consideración de tiempo de presencia y por tanto no son retribuidos.

El personal de producción disfrutará de dos pausas durante la jornada diaria de 10 minutos de duración cada una de ellas y que tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto son retribuidas.

Estas pausas son distintas de la de quince minutos diarios denominada “por bocadillo” recogida en los párrafos anteriores.

El personal de producción contratado a tiempo parcial o con jornada reducida disfrutará de estas pausas de forma proporcional a su jornada efectiva de trabajo.

Una vez configurado el calendario laboral para cada año de vigencia del presente convenio, se establecerá, si diera lugar, una bolsa de “horas de ajuste de calendario” que a efectos de su disfrute podrán acumularse a las vacaciones.

Así mismo estas horas de ajuste deberán disfrutarse dentro del año natural de tal manera que, si llegado el 31 de diciembre de cada año, quedaran horas pendientes de disfrute, caducarán a todos los efectos.

Se establece expresamente que el personal contratado a tiempo parcial o con jornada reducida disfrutarán de estas horas de ajuste de forma proporcional a su jornada.

Artículo 18. Jornada irregular.

Como medida para favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado y dar una mejor respuesta a las exigencias de demanda, se acuerda al objeto de incrementar nuestra capacidad productiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, que durante los años de vigencia del convenio el siete por ciento de la jornada de trabajo pueda distribuirse de manera irregular.

La aplicación de esa distribución irregular se hará mediante la prestación de servicios en un día adicional de trabajo a la semana en sábado y en todos los turnos de trabajo.

La fijación y uso de dicha jornada irregular deberá ser comunicada a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa con un preaviso de al menos 7 días naturales.

Cada sábado trabajado en el año 2023, 2024 y 2025 en aplicación de este sistema se compensará con un día de descanso, y una compensación económica adicional de 20 euros por día a partir del quinto sábado trabajado cada uno de los dos años de vigencia del convenio.

La compensación de cada sábado trabajado por este sistema debe hacerse en un plazo de doce meses.

Artículo 19. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 175,5 horas (22,5 días laborables) de vacaciones anuales ó la parte proporcional correspondiente para períodos inferiores a un año. A estos efectos se tomará como referencia el año iniciado en el mes de enero y terminado el 31 de diciembre.

La retribución de los mencionados días comprenderá los devengos fijos previstos en las tablas salariales de aplicación en la empresa.

Las normas para el disfrute de vacaciones se regirán en base al sistema actualmente vigente en este Centro.

El cómputo de vacaciones se efectuará de tal forma que al final del periodo vacacional ninguna persona haya trabajado más o menos horas de las 1.714 horas anuales estipuladas para el año 2023, 1712 horas estipuladas para el año 2024 y 1710 horas estipuladas para el año 2025. Las diferencias por exceso ó defecto se compensarán en la forma que se acuerden individualmente.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

1. En caso de matrimonio o registro de parejas de hecho 15 días laborables.

Se podrá solicitar acumulación a cuenta de sus vacaciones hasta un máximo de 10 días laborables.

2. En caso de nacimiento de hijos e hijas 4 días naturales.
3. En caso de fallecimiento:
 - a) Cónyuge y descendientes 6 días naturales.
 - b) Progenitores o padres políticos 3 días naturales.
 - c) Hermanos o hermanos políticos 2 días naturales.
 - d) Abuelos, abuelos políticos, nietos o nietos políticos 2 días naturales.

Si el fallecimiento tuviera lugar a más de 200 km y supusiera desplazamiento del empleado, este permiso se ampliará en dos días más.

4. En caso de accidente o enfermedad grave, 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: 5 días laborables.

Si la enfermedad y/u hospitalización tuviera lugar a más de 200 Km. y supusiera desplazamiento del empleado, este permiso se ampliará en dos días más.

Para calificar como "GRAVE" una situación se seguirán los siguientes criterios:

1. O bien que el Facultativo así lo aprecie y certifique.
2. O bien cuando se dé ingreso en clínica.

No obstante, los días de permiso en caso de hospitalización, tampoco podrán superar el tiempo que dure el ingreso y en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización tampoco podrán superar el tiempo que dure el reposo domiciliario.

En el supuesto de que dos personas trabajadoras generen derecho al permiso de intervención quirúrgica sin hospitalización por el mismo sujeto, solo podrá disfrutarlo una de ellas.

Se considerarán familiares:

–De primer grado:

- Por consanguinidad: padres, hijos e hijas.
- Por afinidad: padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

–De segundo grado:

- Por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos;
- Por afinidad: hermanos políticos, abuelos políticos y nietos políticos.

5. Otros supuestos:

- a) Matrimonio de progenitores, descendientes, hermanos, hermanos políticos y nietos 1 día natural.
- b) Traslado del domicilio habitual 1 día natural.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- d) Por el tiempo indispensable para asistencia médica.
- e) Para asistencia a Asambleas los años de negociación del Convenio Colectivo 1,5 horas.
- f) Por el tiempo necesario con un máximo de 20 horas al año, para gestiones de tipo personal, en los casos siguientes:

1.–Asistencia a acto de juicio de forma voluntaria al no existir obligación de comparecencia por tener representante designado.

2.–Para el personal que tengan necesidad de acompañar a hijos menores de 16 años a consulta médica.

Si ambos cónyuges prestan sus servicios en este Centro de Trabajo, podrá disfrutar el permiso uno cualquiera de ellos, indistintamente.

3.–Para la realización del examen de carnet de conducir.

4.–Para citación notarial conjunta. Será requisito que el hecho que motive la necesidad del permiso en cuestión coincida dentro de la jornada de trabajo de la persona trabajadora.

La Dirección de la Empresa mantiene su disposición para estudiar casos especiales que puedan surgir, no contemplados en la relación anterior.

6. Cada miembro del Comité de Empresa dispone de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. No obstante, se acuerda la posibilidad de acumular las horas de los distintos miembros del Comité en uno ó varios de ellos siempre que el Comité de Empresa lo solicite con una antelación mínima de un mes.

Las referencias que en los epígrafes 2, 3, 4, y 5 de este artículo se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten tal concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.

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

Artículo 21. Lactancia.

Las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. El número de días de acumulación será el que corresponda en cada caso, tomando como referencia para el cómputo de la acumulación una hora por cada día efectivo de trabajo que supuestamente tendría que realizar la persona trabajadora desde el fin de la suspensión de su contrato por nacimiento hasta que el menor cumpla nueve meses.

Artículo 22. Excedencias.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada menor a su cargo, tanto cuando 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.

El personal también tendrá derecho a un período excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por si mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

Durante los tres años se tendrá reserva del puesto de trabajo.

Artículo 23. Personal con jornada reducida.

El personal, que solicite una reducción de jornada acogiendo al artículo 37.5, 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, por razones de orden organizativo mantendrá su régimen de trabajo (turnos) pero reduciendo la duración de la jornada al principio ó final de la misma.

CAPÍTULO IV.–OTRAS CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS

Artículo 24. Retribución en caso de I.T. por accidente laboral.

En caso de I.T. por accidente laboral, la Empresa abonará un complemento por valor de la diferencia entre el salario real y la prestación que reglamentariamente satisfaga la Mutua Patronal, desde el primer día de accidente. Estos beneficios se percibirán durante el período máximo de permanencia en I.T. (dieciocho meses actualmente), salvo que antes la persona trabajadora pase a Invalidez Provisional o sea propuesta para la Incapacidad Permanente.

Artículo 25. Retribución en caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de I.T. por enfermedad común ó accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento por valor de la diferencia entre el salario de categoría (Anexo I) y la prestación que reglamentariamente satisfaga la Seguridad Social, a partir del primer día de la baja laboral.

Esta mejora queda condicionada a que el índice de absentismo del Centro de Trabajo por todos los conceptos no sobrepase el cuatro y medio por ciento (4,5 %) acumulado en los doce meses anteriores al de la baja.

Caso de superarse el 4,5 % citado, todas las personas afectadas por la situación de I.T. del presente artículo dejarían de percibir el complemento con cargo a la empresa a partir del mismo mes en que se constate la superación, volviendo a percibirlo a partir del mismo mes en aquél en que se vuelva a menos del 4,5 % acumulado.

A efectos del cálculo del 4,5 % se considerará la totalidad de la plantilla sin exclusión.

La empresa tendrá facultad para que la persona enferma sea reconocida por el médico que ella designe, tanto en consulta como en su domicilio cuantas veces lo considere necesario.

Dado el fuerte incremento registrado en las cifras de absentismo, las partes son conscientes de la necesidad de abordar el estudio, análisis y medidas correctoras a adoptar, para corregir ese exceso.

En tal sentido expresan su voluntad de colaboración para la realización de dichas actuaciones en la que podría contarse con el concurso de entidades especializadas en la materia.

–Modo de cálculo del absentismo.

$$\text{Índice de absentismo} = \text{Horas absentismo} \times 100$$

Horas presupuestadas.

Horas presupuestadas = Días laborables a trabajar por número de personas por número de horas/día.

Para el cálculo del índice sólo se tendrán en cuenta como “horas de absentismo” las derivadas de I.T. por enfermedad común o accidente extralaboral, exceptuándose las bajas por nacimiento y cuidado del menor, los días de hospitalización y las bajas de enfermedad y accidentes extra-laborales de duración superior a seis meses y a partir del séptimo mes (6 meses + 1 día).

Las bajas por nacimiento y cuidado del menor y las de duración superior a sesenta días, (éstas últimas a partir del 61 día) percibirán el 100 % previsto en el párrafo primero, independientemente del índice de absentismo.

Se establece la siguiente excepción al sistema de complemento condicionado al índice de absentismo descrito en el presente artículo:

Si el personal en situación de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, no hubiera tenido procesos de baja en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la I.T., percibirá, en cualquier caso y con independencia del índice general de absentismo existente, el complemento por valor de la diferencia entre el salario de su categoría (Anexo 1) y la prestación que reglamentariamente satisfaga la Seguridad Social a partir del primer día de la baja laboral.

Igualmente, si el personal en situación de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, no hubiera tenido procesos de baja en los nueve meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la I.T., percibirá, en caso de que el índice general de absentismo no supere el 9% en el mes en que inicie la baja médica, el complemento por valor de la diferencia entre el salario de su categoría (Anexo 1) y la prestación que reglamentariamente satisfaga la Seguridad Social a partir del primer día de la baja laboral.

A efectos de cálculo de los períodos de doce o nueve meses en los que no se ha estado en proceso de baja, se empezará a computar desde la finalización de la anterior baja.

La Empresa controlará con rigor posibles bajas fraudulentas, con las consecuencias que en su caso procedan.

Artículo 26. Ayuda escolar.

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que puedan suponer para la plantilla los estudios de sus hijos e hijas en edad escolar, se establece una ayuda de 43,61 euros para el año 2023 a percibir mensualmente desde el mes de septiembre al de junio ambos inclusive para toda persona trabajadora y por cada descendiente que esté escolarizado y tenga edad entre 4 y 16 años.

Para el 2024 y años sucesivos, este importe se actualizará conforme al porcentaje alcanzado por el IPC real a nivel nacional en el año anterior.

La ayuda se percibirá a partir del inicio del curso escolar natural (mes de septiembre) en cuyo momento el hijo o hija tenga entre cuatro y dieciséis años. Todo ello, siempre que se dé una escolarización efectiva, y previa presentación de los justificantes que se consideren oportunos a juicio de la Dirección.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la Empresa, sólo devengaría esta ayuda uno de ellos.

Artículo 27. Ayuda para descendientes con discapacidad o afectados por síndrome de down.

Se establece una ayuda económica de 111,44 euros para el año 2023 en favor del personal que tengan descendientes en esta situación, al objeto de colaborar en las cargas económicas que los mismos puedan representar para la familia.

Para 2024 y años sucesivos, esta ayuda se actualizará conforme al porcentaje alcanzado por el IPC real a nivel nacional del año anterior.

A estos efectos, se considerará que existe discapacidad cuando dicha condición haya sido reconocida por los organismos competentes.

Será requisito indispensable para generar la ayuda que la persona afectada no realice trabajos remunerados, ni perciba pensión alguna derivada de su situación, ni esté acogido total ó gratuitamente en alguna organización.

Esta ayuda se devengaría a partir del momento en que queden acreditados todos los extremos para la Empresa, percibiéndose por uno solo de los cónyuges en el caso de que ambos pertenecieran a la misma.

El Comité de la Empresa y la Dirección, se comprometen a analizar individualmente los casos que pudieran estar excluidos de lo previsto en el presente artículo.

Artículo 28. Seguro de vida.

La Empresa de conformidad con lo regulado en el artículo 30 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados ha concertado un seguro de vida a favor de los trabajadores que cubre, como mínimo, las siguientes contingencias:

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

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

–Gastos de Sepelio: 3.000 euros.

–Gastos de asistencia: En los términos recogidos en el Anexo I del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados.

No obstante, la citada cobertura se mejorará, hasta alcanzar si es necesario los importes máximos que a continuación se relacionan, para aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

–Entre 5 y 10 años de antigüedad: cuatro mensualidades, más 3065 euros en caso de enfermedad o 6.130 euros en caso de accidente.

–Entre 10 y 15 años de antigüedad: siete mensualidades, más 3065 euros en caso de enfermedad o 6.130 euros en caso de accidente.

–Entre 15 y 20 años de antigüedad: ocho mensualidades, más 3065 euros en caso de enfermedad o 6.130 euros en caso de accidente.

–Más de 20 años de antigüedad: diez mensualidades más 3065 euros en caso de enfermedad o 6.130 euros en caso de accidente.

A los efectos de lo señalado anteriormente debe advertirse que la dicha mejora sólo procederá en caso de no alcanzarse con las cuantías relacionadas en el artículo 30 del Convenio Estatal los importes por las mensualidades arriba señalados, porque en caso de alcanzarse, sólo se percibirán los importes relacionados en el artículo 30 del Convenio Estatal.

El montante de las mensualidades señaladas anteriormente será el vigente en el momento de causar baja definitiva en la empresa, de acuerdo con el nivel salarial de la persona trabajadora.

Con el objeto de evitar y prevenir conflictos, se concreta el concepto de mensualidad, a los efectos recogidos en el presente artículo, indicándose que, tal y como se ha venido aplicando hasta la fecha, recoge exclusivamente las percepciones por salario base, complemento salarial y antigüedad sin inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Para los contratados a tiempo parcial, incluidos los de jubilación a tiempo parcial, serán de aplicación las coberturas mínimas establecidos en el Convenio de Industrias Lácteas, salvo que hubieran generado coberturas superiores de acuerdo con su nivel salarial en el momento de producirse la eventualidad que da derecho al seguro.

En caso de fallecimiento, tendrán derecho al premio por este orden excluyente: cónyuge, los hijos e hijas menores o mayores con discapacidad, los ascendientes que vivan a expensas de la persona trabajadora.

Artículo 29. Premio de vinculación a la empresa.

La Empresa abonará las cantidades que se señalen a continuación en el momento de producirse la baja definitiva del trabajador en la empresa por jubilación (Incluida la jubilación anticipada a los 63 años estipulada en la Ley 27/2011 de 1 de agosto).

–Entre 10 y 15 años de antigüedad cinco mensualidades.

–Entre 15 y menos de 20 años de antigüedad seis mensualidades.

–Más de 20 años de antigüedad ocho mensualidades.

No obstante, aquellas personas que hayan accedido a la situación de jubilación parcial en modalidad distinta a la recogida en la Apartado 6.º de la Disposición transitoria 4.ª la LGSS (jubilación para industria manufacturera) entre del 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022 de los importes a percibir en concepto de premio de vinculación serán:

–Entre 10 y 15 años antigüedad: 2 mensualidades.

–Entre 15 y 20 años antigüedad: 3 mensualidades.

–Más de 20 años antigüedad: 5 mensualidades.

El montante de las mensualidades señaladas en este artículo será el vigente en el momento de causar baja definitiva en la empresa, de acuerdo con el nivel salarial del trabajador.

Con el objeto de evitar y prevenir conflictos, se concreta el concepto de mensualidad, a los efectos recogidos en el presente artículo, indicándose que, tal y como se ha venido aplicando hasta la fecha, recoge exclusivamente las percepciones por salario base, complemento salarial y antigüedad, sin inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el caso de los contratos a tiempo parcial, incluido el contrato de jubilación parcial, se tendrá en cuenta los años trabajados a jornada completa: si se ha cumplido con los años exigidos en cada

tramo a jornada completa se abonará a razón del 100% de su salario, sino el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

Artículo 30. Compra de productos elaborados por la empresa.

El personal de este Centro de Trabajo que lo deseen podrá adquirir los fabricados productos que se elaboran en el mismo, en condiciones ventajosas, más favorables que las del mercado.

Artículo 31. Actividades sociales.

La Dirección de la Empresa se compromete a estudiar las propuestas de la Representación del personal encaminadas a mejorar ó ampliar la formación de la plantilla, así como aquellas actividades que permitan elevar el nivel cultural o profesional.

En este sentido se entregará al Comité de Empresa en el plazo de un mes a partir de la firma del convenio, el texto que servirá de base a Dirección para la asignación de "Ayudas a la formación".

Artículo 32. Comité de empresa.

La Empresa abonará el plus distancia correspondiente, así como el importe del menú del día a los Miembros del Comité que deban desplazarse y posteriormente incorporarse a su puesto de trabajo, tras acudir a una reunión convocada por la Empresa.

CAPÍTULO V.-OTRAS MATERIAS

Artículo 33. Seguimiento en materia de seguridad y salud.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, el cual actuará de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Artículo 34. Distancia.

En cuanto a desplazamientos al Centro de Trabajo con ocasión del trabajo (transporte colectivo ó plus distancia) se estará a la costumbre aplicada en el Centro de trabajo y a las normas internas que la precisen y complementan (recogido, todo ello, en Escrito de 2/11/84, 18/10/95, 17/12/09, 04/07/16, 21/06/2021 y 25/09/2023).

Artículo 35. Premios, faltas y sanciones.

En cuanto a premios, faltas y sanciones, se estará a lo que previene el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados y el Estatuto de los Trabajadores, así como otras disposiciones concordantes de aplicación.

Artículo 36. Incapacidad permanente total.

En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente laboral, la Dirección de la Empresa se compromete a estudiar la posibilidad de ofrecer al trabajador o trabajadora otro puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas ó psíquicas, garantizándole-a partir de la declaración de dicha situación-al menos un nivel de actividad (número de días u horas) que, junto con la pensión o prestación percibida por todos los conceptos alcancen el nivel retributivo de dicho trabajador en la fecha del accidente.

La opción de jornada total ó parcial será ejercitada por la Empresa, la que fijará igualmente la organización del trabajo. Todo ello, siempre que se mantenga la normativa actual al respecto.

Si se modificará la normativa actual, o si el accidente se hubiera producido por imprudencia culpable del trabajador o trabajadora, o éste hubiera optado por acogerse a la prestación correspondiente a tanto alzado, no operará el compromiso suscrito, con independencia de que la Dirección, según las posibilidades, estudie cada caso.

Artículo 37. Euskara.

El personal que se matricule para estudiar Euskara percibirá una ayuda de hasta un máximo de 150 euros anuales. El abono de esta cantidad se hará efectiva una vez finalizado el curso académico, y será obligatorio para generar el derecho al cobro de esta ayuda presentar un certificado de asistencia de un 80% a las clases.

Las nuevas rotulaciones que se hagan en la Empresa se harán tanto en Euskara como en Castellano.

Artículo 38. Mayores de 55 años.

El personal con régimen de trabajo a turnos mayor de 55 años durante los años 2024 y 2025 podrá solicitar la exclusión de la prestación de servicios en el turno de noche.

La concesión por parte de la empresa estará supeditada a la existencia de plantilla suficiente con rotación en turno de noche, que deberá ser, al menos, del 75% en cada sección con horario de trabajo en turno de noche.

A efectos del cómputo del número de personas con rotación en turno de noche, el personal con contrato temporal será excluido mientras no puedan acceder al turno por no tener completada su formación. Una vez inicien la rotación en los tres turnos de trabajo, se incluirán en el cómputo. Así mismo, el personal con jornada reducida será incluido en el cómputo total a razón del porcentaje de jornada que realicen.

La exclusión del turno noche se mantendrá siempre que se mantenga el 75% de plantilla con prestación de servicio en horario nocturno. En caso contrario se retornará a la rotación a tres turnos, volviendo a prestar servicio en los horarios habituales. El orden de retorno a tres turnos será por orden de edad, esto es, retorna primero la persona de menor edad.

Artículo 39. Cláusula de garantía.

En el supuesto de que, durante el período de vigencia de este convenio, se promulgarán disposiciones legales de derecho necesario que establezcan condiciones mínimas, las cuales, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las acordadas en este convenio, se aplicarán en sus propios términos, manteniéndose el resto de lo pactado en su total integridad.

El presente Convenio queda redactado en dieciséis páginas.

En irairoz a 7 de junio del dos mis venticuatro.

LA EMPRESA

Don Iñigo Purroy López
Doña Eva Carrascosa Patilla
Don Mario Saez Echevarría

LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Don Xabier Gamón Almandoz (LAB)
Don Borja Arraztoa Gomez (LAB)
Don Alberto Martínez-Polo Forcada (LAB)
Don Martín Fagoaga Leiza (LAB)
Don Sergio Álvarez Perez (UGT)