

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS LACTEAS PEÑAFIEL.

2013-2016

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- OBJETO.-

Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es el de mejorar las condiciones de vida del personal e incrementar la productividad.

Artículo 2°.- AMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa ILP.SLU, (LACTALIS), y el personal de su plantilla, con las excepciones que se detallan en el artículo 4° (ámbito personal).

Artículo 3°.- AMBITO TERRITORIAL.-

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Fábrica de Peñafiel y sus dependencias anejas.

Artículo 4°.- AMBITO PERSONAL.-

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo.
- b) Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la Empresa.
- c) Los pertenecientes a los grupos técnicos, administrativos y subalternos en lo relativo exclusivamente a retribuciones del capítulo V, por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente.

Artículo 5°.- AMBITO TEMPORAL.-

1) Cualquiera que sea la fecha de aprobación y publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", el presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor el día primero de enero de 2013 venciendo el 31 de diciembre del año 2016.

2) El Convenio Colectivo se entenderá **prorrogado tácitamente por periodos anuales**, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas en la forma reglamentaria.

Artículo 6°.- RESCISION y REVISION.-

1) El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión e. incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.

2) En ambos casos, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo o se haya dictado disposición específica por la autoridad competente.

3)**DENUNCIA:** No será precisa formalidad expresa alguna, para entender denunciado entre las partes el presente Convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de Enero de 2.016. En consecuencia las partes firmantes del presente Convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de ENERO DE 2017. No obstante y en tanto no se suscriba nuevo Convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente.

CAPITULO II

COMPENSACION, ABSORCION y GARANTIA PERSONAL

Artículo 7°.- CONSIDERACION GLOBAL.-

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Artículo 8°.- COMPENSACION.-

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la Empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Artículo 9°.- ABSORCION.-

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Artículo 10°.- GARANTIA PERSONAL.-

Ningún trabajador o trabajador podrá resultar lesionado/a en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este convenio Colectivo.

CAPITULO III

COMISION PARITARIA

Artículo 11°.- COMPOSICION.-

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Por parte de la empresa:

Dos miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora.

Por parte de los/las trabajadores/trabajadoras

Dos miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora.

Se designará un/a presidente/a entre los miembros de esta Comisión.

Artículo 12°.- FUNCIONES.-

- 1) Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, para que la misma emita su dictamen previo al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.
- 2) La Comisión Paritaria se reunirá por conveniencia de cualquiera de las partes, avisando con un plazo de quince días y entregando el orden día.
- 3) De los acuerdos adoptados se suscribirá el acta correspondiente.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 13°.- ORGANIZACION TECNICA y PRÁCTICA.-

1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

2) También corresponde a la Dirección de la Empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, etcétera, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad en la que están asimismo interesado el personal. Previamente a la aplicación, se pasará comunicación al Comité de Empresa cuando se produzcan cambios importantes referentes a este apartado.

3) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el personal idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales y cambios de puestos de trabajo que estimen oportunos.

4) Cuando la Empresa tenga necesidad de cambiar operarios/as de un puesto a otro, se observarán, por el orden que se citan, las circunstancias siguientes:

- 1ª) Eficiencia personal.
- 2ª) Categoría Laboral.
- 3ª) Antigüedad.
- 4ª) Comportamiento.
- 5ª) Promoción interna.

Personal de libre designación.- Serán de libre designación por la Empresa, las categorías de Directivos/as, Técnicos/as, Jefe/a de Fabricación, Jefe/a de servicio, Jefe/a de equipo, Jefes/as de 1º y 2º, Jefes/as de Ventas, Responsables de Zona de Mantenimiento y Coordinadores/as de Zonas.

Los accesos de personal que no sean de libre designación de la empresa, se realizarán por medio de evaluación entre los/as integrantes del personal de la Empresa que opten al puesto vacante. Dicha evaluación se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

- De 0 a 4 puntos por Formación académica, o por conocimientos similares reconocidos por la Empresa.
- De 0 a 2 puntos por la evaluación cuantificada por el/la jefe/a de Servicio.
- De 0 a 4 puntos por méritos personales, cursos 0,25 y grupos de análisis 0,50.

Para la realización de estas promociones, se creará un Tribunal Calificador compuesto por cuatro miembros, dos miembros designados por el Comité de Empresa y otros dos designados por la Dirección, de los cuales uno de ellos será el/la Responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Presidente/a del Tribunal y el otro el/la Jefe/a del departamento correspondiente.

En caso de igualdad en la puntuación, la plaza se adjudicará al candidato/a con mayor antigüedad

en la empresa. Así mismo, en igualdad de condiciones, méritos y antigüedad se favorecerá al sexo menos representado en la plantilla.

No podrá participar en la promoción, el personal que en momento de la convocatoria se encuentren sancionados, con pérdida de empleo y sueldo.

Para una vacante o puesto de nueva creación en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité y hará público en el tablón de anuncios la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A esta convocatoria podrá concurrir cualquier persona con contrato indefinido de la plantilla, formulando la oportuna solicitud en el plazo de quince días naturales.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos, la Empresa podrá cubrir dichas vacantes por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que podrá optar personal ajeno a la Empresa.

El Tribunal calificador deberá establecer las calificaciones definitivas y publicarlas en un plazo máximo de 15 días naturales a partir de la fecha de terminación el plazo de solicitud establecido.

Artículo 14°.- VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.-

- 1) La empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa y estimulante posible, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero.
- 2) Este sistema de valoración de puestos de trabajo es el utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de nuestra industria.

Artículo 15°.- COMISION DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.-

La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo está compuesta por cinco miembros, de los cuales dos serán elegidos por el Comité de Empresa de entre sus propios miembros, dos serán de libre elección por la Dirección y actuará de coordinador/a con voz y voto un mando superior designado también por la Dirección.

Artículo 16°.- FUNCIONES DE LA COMISION DE VALORACION.-

Serán funciones de la Comisión de Valoración las siguientes:

- a) Estudiar y valorar los escritos de solicitud de valoración de puesto de trabajo.
- b) Asesorar al especialista de valoración.
- c) Comunicar el resultado a la Dirección quien a través del servicio de personal lo notificará a los interesados e interesadas.

Artículo 17°.- NORMAS DE PROCEDIMIENTO.-

- 1) La Comisión de Valoración se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año para conocer los escritos recibidos y valorar los puestos de trabajo solicitados.
- 2) En caso de ser necesarias algunas reuniones extraordinarias a juicio de la Comisión, estas se celebrarán en el tiempo y forma que ella misma determine.
- 3) Para que la Comisión pueda quedar válidamente constituida será necesaria la asistencia de la mitad más uno de sus miembros.
- 4) La Comisión de Valoración podrá actuar, bien por iniciativa propia, cuando considere necesaria la revisión de cualquier puesto de trabajo de nueva creación o ya formalmente valorado, bien por la petición escrita de algún trabajador o trabajadora.
- 5) La solicitud de revisión de un puesto hecha por un trabajador o trabajadora será dirigida a la Comisión de Valoración a través del respectivo jefe/a del personal, que informará previamente la petición, que deberá comentar con la persona interesada, dándole curso a continuación.
- 6) En el escrito de solicitud de revisión de un puesto de trabajo se harán constar las razones por las que se hace la petición, desestimándose por la Comisión toda solicitud que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo siguiente.

7) Las valorizaciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación de los dos miembros del Comité de Empresa que este órgano designa.

8) Las deliberaciones de la Comisión serán siempre secretas, debiéndose comprometer los miembros de la misma a guardar reserva de los asuntos que se traten en su seno.

9) Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de todo lo actuado, que deberán firmar todos los componentes de la Comisión.

10) De los asuntos tratados en las reuniones ordinarias y extraordinarias, una vez obtenidos los resultados, se hará un informe al Comité de Empresa, por los miembros del mismo que forman parte de la Comisión, con asistencia a este informe del/la coordinadora/a.

11) Cuando un puesto de trabajo sea revisado, o valorado en los casos de nueva creación, y suponga un cambio a nivel económico superior, éste se abonará con efecto retroactivo al día en que la persona que lo ocupe lo haya venido desempeñando de manera normal, una vez pasado el periodo de aprendizaje y experiencia que se fija en tres meses.

Artículo 18°.- REVISION DE LAS VALORACIONES.-

Se considerarán motivos de revisión de un puesto de trabajo ya valorado, los casos en que concurran algunas de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio del método operativo.
- c) Modificación sustancial de las condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.

Artículo 19°.- CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.-

1) Cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos superiores a las funciones que habitualmente tiene asignadas, se le abonarán los trabajos superiores por el tiempo realmente trabajado en el nivel superior.

2) Cuando por necesidades de la Empresa el personal realice funciones de nivel inferior al que habitualmente tiene asignado, se le abonará el nivel considerado como habitual.

3) En el caso de que la petición de un trabajo o trabajadora de nivel inferior sea cursada por el propio/a trabajador/a, se le abonará el nivel inferior solicitado.

4) A partir del 01/01/2013 para que se produzca un cambio de nivel (al inmediato superior) es necesario que se realicen un total de 600 horas en niveles superiores al suyo.

Únicamente se tendrán en cuenta para el cómputo de horas necesarias al cambio de nivel, las del personal que en el transcurso de un año natural haya realizado un mínimo de 480 horas en niveles superiores al suyo.

En el caso de que llegada la fecha de 31/12 del año natural no se hubiese conseguido el mínimo de 480h. en niveles superiores, dichas horas no serán tenidas en cuenta para que se produzca el cambio de nivel y se comenzará de nuevo el cómputo de horas, partiendo de cero, para el siguiente año y así sucesivamente.

En caso de que llegada la fecha del 31 de diciembre del año natural, quien compute 600 horas antes de terminar dicho año, además de otorgar el nivel siguiente al que ya tiene, a partir de dicha fecha, se comenzará de nuevo el cómputo de horas para subir un nuevo nivel.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 20°.- SALARIOS.-

1) Las retribuciones por jornada completa se abonarán de acuerdo con la tabla de niveles

salariales que se fijan en el Anexo I, en el cual se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarias. El Plus de asistencia, que figura incluido en el total anual, se regula en el art. 26 de este Convenio Colectivo.

2) El salario se abonará en doce mensualidades, a razón de treinta días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de trescientos sesenta días.

3) La Empresa realizará el pago por Banco para todo el personal.

4) En este sentido las partes acuerdan, la revisión salarial para los años 2013 y 2014 con un incremento del 0,6% cada año, quedando pendientes de una nueva revisión entre el comité y la empresa para los años 2015 y 2016.

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

Año 2014.- el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

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

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

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

4.- Al no pactarse un componente adicional de salario variable, se aplicara la misma cláusula de actualización prevista para el 2013.

Cuando se conozcan los datos de referencia anteriores y dentro del primer trimestre de cada uno de los años 2013 y 2014, se elaboraran las tablas definitivas, abonándose las diferencias en una sola paga de carácter retroactivo, en cada uno de los ejercicios de vigencia del convenio.

Artículo 21°.- COMPLEMENTO POR AÑOS DE SERVICIO.-

1) Los aumentos periódicos por años de servicio y en jornada completa serán, sin distinción de categoría, a razón de 32,52 € para el año 2013 y 32,72 € para el año 2014 por cuatrienio en cada una de las doce mensualidades y tres gratificaciones extraordinarias.

Artículo 22°.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

1) Se fijan tres gratificaciones de treinta días de salario más antigüedad por cada una de ellas, denominadas de Beneficios, Junio y Navidad.

2) Las tres citadas gratificaciones se abonarán, respectivamente, en los meses de Enero, Junio y Noviembre de cada año.

3) Se fija una gratificación denominada de Abril, que se percibirá en dicho mes, correspondiente a un 4,50 % del Total Anual fijado en las tablas salariales a que hace referencia el artículo 20°. La mencionada gratificación está incluida en el cómputo del Total Anual citado.

Artículo 23°.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

1) Cuando para la buena marcha del desarrollo productivo se haga necesario que el personal realice horas extraordinarias, éstas se abonarán, estipulando pacto expreso al respecto, de acuerdo con la tabla fijada en el Anexo II, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

2) Las horas extraordinarias que se consideren estructurales se realizarán por los siguientes conceptos:

Mantenimiento
Periodos punta de producción
Ausencias imprevistas
Cambios de turno

Por lo cual quedarán exceptuadas del incremento de cotización adicional a la Seguridad Social

Artículo 24°.- PLUS NOCTURNIDAD.-

- 1) El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno, que se fija en 16,96 € para el año 2013 y 17,06 € por jornada completa.
- 2) Si se trabajasen cuatro horas o menos de dicha jornada, este complemento se reducirá a 10,86€ para el año 2013 y 10,93 € para el año 2014.
- 3) En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.
- 4) Este complemento no se aplicará al personal del servicio de portería y vigilancia.

Artículo 24°.- BIS.- PLUS NOCTURNIDAD EN TURNO DE NOCHE EN SÁBADOS.

Durante la vigencia del presente convenio y en lo sucesivo, se gratificara al personal que realice su jornada durante el turno de noche del sábado con la cantidad de: 26,50 € para el 2013 y 26,66 para el año 2014

Artículo 25°.- PLUS DOMINICAL.-

- 1) El personal que hubiera de trabajar en domingos o festivos oficiales y no disfrutasen de descanso en los siete días siguientes, percibirán las horas trabajadas en dichos días al importe fijado en el artículo 23.
- 2) Si disfrutasen de descanso en los siete días siguientes, las horas trabajadas tendrán la consideración de jornada ordinaria.
- 3) Se establece un plus dominical de 31,99€ en 2013 y 32,19€ en 2014 a percibir por cada domingo o festivo trabajado en jornada completa. Si se trabajasen cuatro o menos horas, este plus se reducirá a 16,01€ den 2013 y 16,11 en 2014.
- 4) Tendrán la consideración de festivos únicamente los turnos que comiencen a las 6, 14 y 22 horas del Domingo o Festivo oficial que se trabaje.

Artículo 26°.- PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD PERMANENCIA Y COMPORTAMIENTO.-

Se fija este plus, 5,98€ para el 2013 y 5,99€ para el 2014 por día de trabajo en jornada completa estableciéndose como estímulo al personal, premio de asistencia completa, puntualidad y comportamiento en el trabajo.

- 1.- Este Plus queda expresamente convenido y se percibirá durante el periodo de vacaciones
- 2.- La falta total o parcial de asistencia durante la jornada, cualquiera que sea el motivo, salvo accidente laboral y las licencias del art.29 así como las de comportamiento, no dará derecho al plus durante las jornadas a que corresponden tales faltas.
- 3.- En las consultas médicas locales, se abonará el plus de asistencia si en el transcurso del año no se han superado las tres ausencias. Este abono se hará al final de cada año cuando se conozca la tabla individual de ausencias.
- 4.- Si la falta de asistencia fuera sin causa justificada, hará perder este plus, por cada vez el importe de diez días.
- 5.- La falta de puntualidad de 5 ó más minutos y hasta media hora, hará perder el plus del día a que corresponde la falta.
- 6.- Si la falta de puntualidad fuera repetida e injustificada y de más de media hora durante 2 meses, además de perder el plus del día y dar lugar a descontar el tiempo no trabajado, se considera falta grave.
- 7.- Las faltas de puntualidad inferiores a cinco minutos no dará lugar a sanción .Sin embargo, si en el periodo de un mes, consideradas en conjunto, superan las cinco veces harán perder el plus de un día.

Hasta cinco faltas inferiores a cinco minutos durante dos meses naturales no originarán consecuencia alguna.

**Artículo 26°.- BIS.-
Plus de Asistencia (Art. 26):**

Revisión salarial sobre todos los conceptos retributivos:

2013	2014	2015	2016
0,6% + revisión PIB	0,6% + revisión PIB	Revisión	Revisión

En este sentido y para garantizar el correcto abono de los salarios, la compañía abonará el % acordado y llevará a cabo la revisión del PIB cuando esté confirmado, durante el 1º trimestre del año.

Por tanto, ambas partes acuerdan, que una vez sea conocido efectivamente el **PIB** para el año en curso, se regularizarán los salarios conforme al mismo, por lo que el incremento salarial a abonar en la siguiente anualidad tomará como base los salarios regularizados conforme al PIB del año anterior si este requiere su revisión.

Inclusión en el convenio de la fórmula de cálculo “Prima Vacaciones”:

Trabajadores Fijos: Plus festivos + plus noches

11

Trabajadores Eventuales: Plus festivos + Plus noches * meses trabajados año actual

Meses trabajados año anterior

CAPITULO VI

JORNADA VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 27°.- JORNADA.-

1) La jornada ordinaria de trabajo será la correspondiente al promedio de cuarenta horas semanales en cómputo anual y, en todo caso, la jornada anual de trabajo efectivo para el personal con jornada continuada será de 1720 horas 30 minutos. El tiempo diario de 15 minutos de descanso no es computable como trabajo efectivo.

La jornada anual de trabajo efectivo para el personal con jornada partida será de 1776 horas.

Artículo 28°.- VACACIONES.-

1) El personal fijo tendrá derecho a unas vacaciones anuales del de treinta días naturales, comprendidas entre los meses de Julio, Agosto, Septiembre y Octubre.

2) El personal, durante el año que cumplan 50 años de edad, tendrán derecho a un día adicional de vacaciones; a dos días más, desde el año que cumplan 53; a tres días, desde que cumplan 56, y a cuatro días el año que cumplan 59 años de edad.

3) Desde el año que cumplan 60 años de edad, el personal tendrá derecho a treinta y siete días naturales de vacaciones.

Artículo 29°.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

La Empresa concederá al personal licencias con retribución en los casos y por el número de días siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador o trabajadora : 15 días naturales.
- b) Alumbramiento esposa: 3 días laborables, de lunes a viernes.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos e hijos: 3 días naturales. Dicho plazo es ampliable a 4 días naturales si hubiera de realizarse desplazamiento y éste se considera importante.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave en parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, abuelos y abuelos políticos, nietos y hermanos políticos: 2 días naturales. Dicho plazo es ampliable como en el apartado c).
- e) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- f) Boda de un hijo, si no se celebra en día festivo: 1 día natural.

Se entenderá que la condición de pareja estable con convivencia continuada, y suficientemente justificada, dará lugar a los mismos derechos, licencias y situaciones que las recogidas para el matrimonio. Se deberá acreditar mediante la presentación del documento oficial del Ayuntamiento de estar registrados como pareja de hecho, a falta de dicho justificante se podrá presentar recibo bancario de la hipoteca con el nombre de la pareja y certificado de empadronamiento.

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 30°.- AYUDA DURANTE EL SERVICIO MILITAR.-

Durante el tiempo que dure el Servicio Militar, el trabajador fijo percibirá mensualmente la cantidad de 165,49 € para el 2013 y 166,48 € para el 2014 en diez meses del año, y en los meses de julio y diciembre percibirá las gratificaciones de Julio y Navidad correspondientes.

Artículo 31°.- AYUDA POR JUBILACION, INVALIDEZ PERMANENTE O FALLECIMIENTO.-

- 1) En el momento de su jubilación a los 65 años la Empresa abonará a su personal fijo la cantidad de 138,07 para el 2013 y 138,90€ brutos por año de servicio, con un mínimo de 2083,53€.
- 2) Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de Invalidez Permanente al causar baja en la Empresa, o al cónyuge, o en su defecto a los hijos menores del /a trabajador/a que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si el trabajador o trabajadora hubiera permanecido en activo hasta cumplir los 65 años.

Artículo 32°.- LACTANCIAS GRATUITAS.-

- 1) La Empresa continuará concediendo a los hijos del personal, durante el primer año de su vida, lactancia gratuita de sus productos, donando el número de botes que de cada producto destinado a la lactancia artificial figura en los esquemas establecidos a tal fin.

Artículo 33°.- AYUDA POR HIJOS/AS MINUSVÁLIDOS/AS.-

La Empresa abonará la cantidad de 170,18€ (2014) brutos mensuales al personal con hijos/as o familiares minusválidos menores de edad siempre que estén a su cargo y convivan bajo la tutela y en el mismo domicilio que el trabajador o trabajadora. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación de minusvalía haya sido reconocida por la Seguridad Social y venga obteniendo las prestaciones que la misma concede y certificado de empadronamiento del discapacitado) .

Artículo 34°.- OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.-

La Empresa obsequiará a su personal con motivo de la celebración de su matrimonio, con la cantidad de 164,49 € para el 2013 y 166, 48€ para el 2014 brutos.

Artículo 35°.- OBSEQUIO DE NATALIDAD.-

La empresa abonará a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo/a o adopción de un menor de tres años, la cantidad de 4933€ brutos (2014). Si ambos padres prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonara a uno solo de los progenitores (madre o padre, a su elección) y en su defecto, a razón del 50% a cada uno.

Artículo 36°.- OBSEQUIO DE NAVIDAD.-

La Empresa entregará al personal el obsequio que viene entregando habitualmente, que en la actualidad es una tarjeta regalo de 150€ como obsequio de Navidad.

Artículo 37°.- OBSEQUIO DE REYES.-

La Empresa obsequiará a su personal, por cada hijo/a comprendido/a entre las edades de 1 y 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 47,10 € brutos.

Artículo 38°.- OBSEQUIO POR AÑOS DE SERVICIO.-

1) La Empresa obsequiará a su personal fijo que cumpla veinticinco, cuarenta o cincuenta años de servicio en la forma siguiente:

- 1.-Veinticinco años: "según tabla salarial".
- 2.-Cuarenta años: "según tabla salarial".
- 3.-Cincuenta años:

- En las celebraciones de 25 años de servicio en la Empresa, el personal será obsequiado con el equivalente en euros del valor de un Reloj Rolex Mod. Dyster Perpetual , que en la actualidad su valor es de 3.624,00€
- En las celebraciones de 40 años el obsequio, será el equivalente a 2.200,00€ en factura.

En cualquiera de los conceptos serán abonados a través de la nómina, en el mes de cumplimiento de los años y se observarán y respetarán las normas y procedimientos que en cuanto a Seguridad Social e IRPF marca la ley.

Art. 39.- MEJORAS DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.-

1. En la primera baja del año en que el trabajador o trabajadora, se encuentre en situación de I.T. por enfermedad o accidente, la Empresa abonará al personal el complemento necesario para que juntamente con la prestación de la Seguridad Social alcancen a percibir el **100% del salario neto sin plus de Asistencia**. A partir de la segunda baja del año natural, el trabajador o trabajadora percibirá este complemento desde el cuarto día, todo, mientras permanezca de alta en la Empresa y por un periodo máximo de 18 meses.
2. La empresa tendrá la facultad de comprobar en cada caso la veracidad de la situación de enfermedad o accidente. Si el personal se negase a los requerimientos y comprobaciones médicas que se le indiquen se expondrá el hecho ante el Comité de Empresa, con quien se tomarán las medidas oportunas sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponderle.
3. **Si el Índice de Absentismo, total de la Fabrica, durante cada semestre natural , no llega a un 4,25%**, el personal percibirá el complemento a que se refiere el primer párrafo, pero calculado

sobre el salario día neto incluido el plus de asistencia, mientras permanezca de alta en la Empresa y por un periodo máximo de 18 meses.

4. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará desde el primer día el complemento necesario para que sumado a la prestación de Seguridad Social o Mutua Aseguradora alcance la totalidad del salario neto, como si de día efectivamente trabajado, se tratara. mientras permanezca de alta en la Empresa y por un periodo máximo de 18 meses.
5. con la justificación correspondiente por desplazamiento de un familiar en primer grado, a todos los trabajadores, que sufran de una hospitalización derivada de Accidente de Trabajo.

Artículo 40°.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Al personal de la Empresa se le facilitarán las prendas de trabajo adecuadas a los puestos que ocupen. La duración de las prendas se estima en un año efectivo de trabajo.

Artículo 41°.- SUBVENCIONES PARA ACTIVIDADES RECREATIVAS.-

- 1) La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes.
- 2) Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa serán auto gestionados por dicho órgano de representación.

CAPITULO VIII

CONDICIONES DE CONTRATACION

Artículo 42°.- INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA.-

1) Se conviene, expresamente que, en todo caso, el personal de nuevo Ingreso, tendrá los siguientes periodos de prueba: Seis meses para el personal técnico titulado, dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

2) En relación con lo dispuesto en el último párrafo del apartado c) del artículo 17 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y en el artículo 37 de la misma, queda convenido que el ingreso del personal de campaña que sea necesario será, en su 50 %, de libre elección de la Empresa.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 43°.- CONTRAPRESTACION.-

El personal, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a seguir cumpliendo su cometido con la mayor disciplina, óptima diligencia y lealtad a la Empresa.

Artículo 44°.- LEGISLACION SUBSIDIARIA.-

En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45°.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo

forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2) Por lo tanto, si la Autoridad Laboral o Judicial no aprobara o modificara/anulara alguna norma del mismo y, con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la Comisión Negociadora, por lo que el Convenio perdería su vigencia hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o de rectificación.