

BOLETÍN Nº 161 - 19 de agosto de 2014

RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Grupo Fromageries Bel España, S.L., de Iraitzotz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Grupo Fromageries Bel España, S.L., de Iraitzotz (código número 31007952012000), que tuvo entrada en este Registro en fecha 3 de julio de 2014, que fue suscrito el día 5 de junio de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, y subsanado con fecha 9 de julio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 17 de julio de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito de aplicación territorial.

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

Artículo 2.º Ámbito de aplicación personal.

El convenio afecta a todos los trabajadores fijos 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 2014. Su vigencia será de dos años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, considerándose, a efectos de lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, automáticamente denunciado desde el día de su firma.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3.4 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 49, 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 15.1 b 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 los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

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.

Cuando no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83.2 de la presente ley, aceptando las partes una renuncia al sometimiento obligatorio de un arbitraje vinculante.

3.º Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 10.º Salarios.

Los incrementos salariales acordados para los años 2014 y 2015 serán los siguientes:

1. Año 2014:

Las tablas salariales experimentarán para el año 2014 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2014 sobre las tablas de aplicación al 31 de diciembre de 2013, salvo para las categorías de Peón, Peón-especialista y Especialista de 3.ª a las que no será de aplicación esta revisión salarial y mantendrán los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2013. No obstante, si el IPC real del Estado del año 2014 fuera negativo, no se aplicaría a las actuales tablas ninguna reducción salarial.

2. Año 2015:

Las tablas salariales experimentarán para el año 2015 un incremento salarial de IPC real del Estado del año 2015 sobre las tablas que resulten tras aplicar la revisión salarial acordada para el año 2014, salvo para las categorías de Peón, Peón-especialista y especialista de 3.ª a las que no será de aplicación esta revisión salarial y mantendrán los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2013.

No obstante, si el IPC real del Estado del año 2015 fuera negativo, no se aplicaría a las tablas de aplicación en ese momento ninguna reducción salarial.

Artículo 11.º Antigüedad.

Todo trabajador 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 quinquenio: 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 de diciembre de 2013.

El incremento salarial aplicable al salario base de referencia a efectos del cálculo del concepto Antigüedad será el mismo incremento salarial establecido con carácter general en el artículo 10 precedente:

1. Año 2014:

El complemento de antigüedad experimentará para el año 2014 un incremento salarial del IPC real del Estado del año 2014 sobre el importe que a la fecha 31 de diciembre de 2013 se perciba por este concepto.

No obstante, si el IPC real del Estado del año 2014 fuera negativo, no se aplicaría el mismo al importe que a la fecha de la firma del presente convenio se perciba por este concepto.

2. Año 2015:

El complemento de antigüedad experimentará para el año 2015 un incremento salarial de IPC real del Estado del año 2015 sobre el importe que resulte de aplicación en el año 2014 tras aplicar la revisión salarial acordada para el año 2014.

No obstante, si el IPC real del Estado del año 2015 fuera negativo, no se aplicaría al importe que resulte de aplicación en el año 2014.

Artículo 12.º 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 conjuntamente 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, ó que cesara 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.º Trabajos de superior categoría.

Cuando por necesidades de servicio, un productor desempeñe funciones, o sea destinado 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.º 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.º Plus antes de las 6 de la mañana o antes de las 22 h.

Se abonará un plus denominado “Plus antes de las 6 de la mañana o antes de las 22 h” a todo el personal que preste servicios por cada hora o fracción de hora realizada en periodo nocturno antes de las 06:00 horas o festivo antes de las 22 h para la puesta en marcha de instalaciones o inicios de procesos de fabricación.

La cuantía de este Plus para cada categoría profesional se calcula de la siguiente forma:

Salario día (= salario base día + complemento salarial día + antigüedad día) × 30%.

Promedio horas jornada (6,28 horas en 2014 y 2015).

Artículo 16.º Plus Turno de noche.

Los trabajadores que presten servicios en Turno de noche entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirán, en los términos recogidos en el acuerdo 13 de marzo de 2001, por cada noche efectivamente trabajada en esa franja horaria, la cantidad vigente a la firma del presente acuerdo de 29,35 euros. Dicha cantidad experimentará el siguiente incremento:

–En el año 2014 al citado importe se le aplicará el IPC real del Estado para el año 2014. No obstante, si el IPC real del Estado del año 2014 fuera negativo, no se aplicaría el mismo sobre dicho importe.

–En 2015 un incremento salarial de IPC real del Estado del año 2015 sobre el importe que resulte tras aplicar la revisión salarial acordada para el año 2014.

No obstante, si el IPC real del Estado del año 2015 fuera negativo, no se aplicaría el mismo sobre dicho importe que a la fecha de la firma del presente convenio se perciba por este concepto.

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

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 17.º Jornada de trabajo.

La jornada anual del personal a jornada completa afectado por el presente Convenio es para los años 2014 y 2015 de:

–1.716 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.

Asimismo 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 los trabajadores contratados a tiempo parcial o con jornada reducida disfrutarán de estas horas de ajuste de forma proporcional a su jornada.

Artículo 18.º 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 el año 2014 un nueve por ciento de la jornada de trabajo pueda distribuirse de manera irregular y que durante el año 2015 la distribución irregular de la jornada pueda alcanzar el 8 por ciento.

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 2014 en aplicación de este sistema se compensará con un día de descanso, y cada sábado trabajado en el año 2015 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 ese año.

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

Artículo 19.º Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho a 26 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 Julio y terminado el 30 de junio.

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 nadie haya trabajado más ó menos horas de las 1.716 horas anuales estipuladas para los años 2014 y 2015. Las diferencias por exceso ó defecto se compensarán en la forma que se acuerden con el interesado en cada caso.

Artículo 20.º Permisos retribuidos.

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

1. En caso de matrimonio del empleado: 15 días laborables.

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

2. En caso de alumbramiento de la esposa: 4 días naturales.

3. En caso de fallecimiento:

a) Cónyuge e hijos: 6 días naturales.

b) Padres ó padres políticos: 3 días naturales.

c) Hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales.

d) Abuelos ó nietos: 1 día natural.

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 enfermedad grave y/u hospitalización:

a) Cónyuge e hijos: 3 días naturales.

b) Padres o padres políticos: 2 días naturales.

c) Hermanos y hermanos políticos: 1 día natural.

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.

5. Por cirugía mayor ambulatoria de cónyuge e hijos que convivan con el trabajador: 1 día natural.

A estos efectos se entenderá por "cirugía mayor ambulatoria", aquellos procedimientos quirúrgicos de mediana complejidad en los que se requiere anestesia loco-regional o general, y en los que, tras un periodo variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

En el supuesto de que dos trabajadores generen derecho a este permiso retribuido por el mismo sujeto, solo podrá disfrutarlo uno de ellos. Otros supuestos:

6. Otros supuestos:

a) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos: 1 día natural.

b) Traslado del domicilio habitual que suponga traslado de muebles: 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.–Citación judicial.

2.–Para los (as) empleados (as) 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 del empleado.

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

7. 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, 5 y 6 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.

Artículo 21.º Lactancia.

Las 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 trabajadora desde el fin de la suspensión de su contrato por maternidad hasta que el hijo cumpla nueve meses.

Artículo 22.º Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

También tendrá derecho a un período excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores 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.º Personal con jornada reducida.

El personal, que solicite una reducción de jornada acogiéndose al artículo 37.5 y 37.6 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 SOCIO-ECONÓMICAS

Artículo 24.º 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 indemnización 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 el trabajador pase a Invalidez Provisional o sea propuesto para la Incapacidad Permanente.

Artículo 25.º 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, todos los afectados 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 el enfermo sea reconocido 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:

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

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 extra-laboral, exceptuándose las bajas maternas, 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 maternas 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 un trabajador 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 un trabajador 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.º Ayuda escolar.

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que puedan suponer para los trabajadores los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece una ayuda de 36,98 euros para los años 2014 a percibir mensualmente desde el mes de septiembre al de junio ambos inclusive para todo trabajador y por cada hijo que esté escolarizado y tenga edad entre 4 y 16 años.

Para el 2015 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 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.º Ayuda para hijos minusválidos o afectados por síndrome de Down.

Se establece una ayuda económica de 94,57 euros para los años 2014 en favor de los trabajadores que tengan hijos en esta situación, al objeto de colaborar en las cargas económicas que los mismos puedan representar para la familia.

Para 2015 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 minusvalía cuando dicha condición haya sido reconocida por los organismos competentes.

Será requisito indispensable para generar la ayuda que el afectado 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.º 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 fallecimiento ó incapacidad permanente, absoluta y total.

–Entre 5 y 10 años de antigüedad: Cuatro mensualidades de salario bruto.

–Entre 10 y 15 años de antigüedad: Siete mensualidades de salario bruto.

–Entre 15 y menos de 20 años de antigüedad: Ocho mensualidades de salario bruto.

–Más de 20 años de antigüedad: Diez mensualidades de salario bruto.

Los servicios prestados a partir de los 65 años no se computarán a estos efectos.

En caso de fallecimiento, tendrán derecho al premio por este orden excluyente: cónyuge, los hijos menores o mayores minusválidos, los padres que vivan a expensas del trabajador.

Así mismo, 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 de salario bruto.

–Entre 15 y menos de 20 años de antigüedad: Seis mensualidades de salario bruto.

–Más de 20 años de antigüedad: Ocho mensualidades de salario bruto.

En aplicación de lo establecido en la legislación vigente en esta materia, la empresa ha procedido a externalizar este premio de vinculación a través de dos Pólizas colectivas de seguro, que a la fecha de firma de este Convenio Colectivo están suscritas con la compañía aseguradora Mapfre Vida.

Artículo 29.º Seguros.

Para todo el personal que lo desee, se establece un Seguro Colectivo de Vida que cubrirá los casos de muerte ó incapacidad permanente absoluta por una cuantía mínima de 3.065 euros por muerte ó incapacidad permanente (derivada de enfermedad común) y 6.130 euros en los casos de muerte derivada de cualquier tipo de accidente.

La cuota de los tres primeros meses de alta en el Seguro correrá a cargo del trabajador. A partir de este momento, la empresa se hace cargo del abono de las cuotas siguientes.

En caso de lesiones permanentes no invalidantes, derivadas de accidente laboral, indemnizables según el baremo previsto en el artículo 150 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará al afectado una paga de cuantía equivalente a dos veces el baremo legal actual en cada caso.

La Empresa se compromete a mantener en vigor una póliza de accidentes en los términos previstos en el artículo 29 y su Anexo 1 el Convenio Estatal de Industrias Lácteas.

Artículo 30.º Compra de productos elaborados por la empresa.

Aquellos trabajadores de este Centro de Trabajo que lo deseen, podrán adquirir los productos que se elaboran en el mismo, en condiciones ventajosas, más favorables que las del mercado.

Artículo 31.º 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 los trabajadores, así como aquellas actividades que permitan elevar el nivel cultural ó 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.º Jubilación parcial.

El pasado 27 de marzo de 2013, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 se introdujo una modificación parcial al Convenio Colectivo de la Empresa Fromageries Bel España, S.A., para los años 2011 a 2013, en virtud del cual las partes acordaban adoptar una acuerdo en materia de jubilación parcial que los firmantes del presente Convenio consideran oportuno se recoja dentro del texto del Convenio Colectivo.

Por ese motivo, a continuación se reproducen los términos del acuerdo alcanzado entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores el pasado 27 de marzo de 2013.

"Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, y en el apartado 2.c.) de la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se acuerda establecer en la empresa un plan de jubilación parcial en virtud del cual todos los trabajadores que al cumplimiento de los 61 años, reúnan todos los requisitos legalmente exigidos accederán a la jubilación parcial. Este acuerdo afecta a 15 personas, tanto al personal cuyas categorías se recogen en el Convenio de Empresa como al resto de categorías habidas en este centro de trabajo que figuran en el anexo.

Los efectos, requisitos de acceso, condiciones, obligaciones y reglas de determinación de prestaciones que puedan derivarse del acceso a la jubilación parcial, serán los que legalmente correspondan conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, y en el apartado 2.c.) de la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

No obstante, si debido a algún cambio o disposición normativa, o por cualquier otro motivo, la empresa tuviera que asumir algún coste adicional a los que tendría que asumir de aplicarse la normativa de aplicación anterior a la Ley 27/2011, este acuerdo quedaría automáticamente sin efecto.

Además de los requisitos legalmente exigidos, por razones de organización y planificación de necesidades de plantilla, las personas que deseen acceder a la jubilación parcial deberán cumplirse los siguientes requisitos:

Solicitar la jubilación con una antelación de 6 meses para los Especialistas de fabricación y 1 año para el resto de personal.

El porcentaje de jubilación solicitado por el trabajador será el máximo permitido legalmente.

El porcentaje de jornada a trabajar se prestará concentrado anualmente por jornadas diarias completas que, a requerimiento de la empresa con un preaviso mínimo de un mes de antelación a la fecha de inicio de la prestación de servicios, se destinarán preferentemente a cubrir vacaciones, bajas u otras ausencias, así como periodos punta de producción.

No obstante lo anterior, en el caso de que más de 10 trabajadores(as) se encuentren simultáneamente en situación de jubilación parcial, la empresa podrá modificar este régimen de prestación de servicios adaptándolo, si así fuera necesario, a las necesidades organizativas que puedan concurrir en esa situación, previa comunicación al trabajador afectado con un preaviso mínimo de un mes.

Con la finalidad de poder preparar el relevo de las 3 personas que pudieran acceder a la jubilación parcial en el año 2013, es requisito que formalicen su solicitud con una antelación mínima de:

-2 meses para el Especialista de 2.ª

-6 meses para el Especialista de 1.ª de laboratorio.

–9 meses para el Jefe de Grupo.

La vigencia de las condiciones reguladas en este artículo se extenderán hasta el 1 de enero de 2019.”

A pesar de lo regulado en el artículo tercero del presente Convenio, el plan de jubilación parcial acordado en este artículo tendrá una vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2018.

Se adjunta como anexo el listado de personas que en cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, puede acceder a solicitar una jubilación parcial.

Artículo 33.º 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 34.º 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 35.º 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 de noviembre de 1984 y 18 de octubre de 1995).

Artículo 36.º 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 37.º 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 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, ó 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 38.º Euskara.

Los trabajadores que se matriculen para estudiar euskara percibirán 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 39.º 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 y un anexo (listado Acuerdo Jubilación parcial).

En Iraizoz, a 5 de junio de 2014.

La Empresa La representación del personal.

Código del anuncio: F1410322