

Convenio Colectivo de la empresa Lacteos Goshua, S.L.U. de Iraizotz

Boletín Oficial de Navarra número 53, de 15 de marzo de 2022

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en el Centro de Producción de Lacteos Goshua, S.L.U., sito en Iraizotz (Navarra), dedicado a la fabricación y elaboración de productos lácteos.

Artículo 2. Ámbito personal.

El contenido del presente Convenio Colectivo será de aplicación para todo el personal de Lacteos Goshua, S.L.U., que presta servicios para esta Empresa mediante contrato de naturaleza laboral común en cualquiera de sus modalidades previstas por el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo, quedando expresamente excluidas las personas vinculadas a la Empresa por una relación laboral de carácter especial, el personal denominado como “fuera de Convenio”, y todas aquellas integradas en empresas con las que Lacteos Goshua, S.L.U., tenga concertados contratos de puesta a disposición, arrendamiento de servicios, o cualesquiera otros de naturaleza civil o mercantil.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá como trabajadores “fuera de Convenio” a todo aquel personal, que sin perjuicio de las funciones que desempeñen y que, no obstante, se encuentren vinculados a Lacteos Goshua, S.L.U., mediante una relación laboral común, haya pactado individualmente sus condiciones de trabajo, contenido y prestación del mismo así como su retribución.

Artículo 3. Vigencia. Ambito 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 2021. Su vigencia será de dos años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, considerándose, a efectos de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, automáticamente denunciado desde el día de su firma.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio mantendrá su vigencia y se aplicará hasta el próximo día 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4. Comisión Mixta de Interpretacion.

A los efectos de dirimir las diferencias de interpretación y aplicación que pudieran derivarse del presente Convenio Colectivo así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Mixta de Interpretación, de naturaleza y composición paritaria ante la que habrá de someterse, en primera instancia, los posibles conflictos de interpretación y aplicación.

La citada Comisión estará formada por los siguientes vocales:

En representación de la Empresa: Don Michael Ramette.

En representación de los Trabajadores formarán parte todas las centrales sindicales del comité ostentando su representatividad.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o 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 una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del convenio.

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman, de lo contrario podrán someterse ante los Organismos Laborales en los términos legalmente establecidos, descartando el arbitraje obligatorio.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este.

Artículo 5. Compromiso de mantenimiento condiciones.

La empresa, a pesar de las dificultades económicas y productivas por las que está atravesando, se compromete a mantener hasta el 31 de diciembre de 2023, en caso de que el Convenio mantenga su vigencia hasta esa fecha, todas las condiciones laborales recogidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa y garantiza que, salvo acuerdo con el Comité de Empresa, no podrá unilateralmente dejar de aplicar las condiciones de trabajo existentes en la empresa ni por inaplicación de las condiciones de trabajo en los términos regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ni por medio de los procedimientos de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo regulados en el artículo 41 del citado cuerpo legal.

Artículo 6. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

En caso de seguir resultando de aplicación el Convenio durante el año 2024, la Empresa podrá dejar de aplicar unilateralmente las condiciones dispuestas en el presente Convenio Colectivo, si el margen bruto resultante en el ejercicio económico del año 2022 es superior al margen bruto resultante en el ejercicio económico del año 2023.

En caso de darse ese supuesto, 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 Estatuto de los Trabajadores y mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tras el agotamiento del período de consultas, y la intervención de la Comisión Paritaria, sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, excluido en todo caso el arbitraje con carácter obligatorio.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la resolución de la misma a la Comisión Consultiva Autónoma de Convenios Colectivos o, mientras esta no esté constituida, a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En todo lo no recogido en este convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Lácteas y sus derivados, y en defecto de regulación de éste, en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La Jornada total de trabajo en cómputo anual será para los años 2021 y 2022 de 1.735 horas.

Se establece con carácter general en todos los años que la jornada total de trabajo se distribuirá en jornadas diarias de 8 horas, de las cuales 7 horas y 45 minutos son de trabajo efectivo y realmente prestado y 15 minutos se corresponden con un tiempo de descanso retribuido durante la jornada, denominado “pausa de café” que es por cuenta de la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, y dado que existe en la Empresa un colectivo de personas que no abandona el centro de trabajo para comer, este colectivo permanecerá en el centro de trabajo, un tiempo adicional de 20 minutos más cada día por esta circunstancia, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo y que por lo tanto no es retribuido.

La jornada de trabajo efectivo y realmente prestado comienza y termina en el puesto de trabajo, estableciéndose la obligatoriedad de fichar, además de al inicio y final de la jornada de trabajo, al comenzar y finalizar la “pausa de café” y en su caso la pausa para comer.

El Departamento de oficinas tendrá un horario flexible de entrada (de 8:00 a 9:00 horas) y salida (de 16:00 a 17:00 horas) siempre y cuando se garantice presencia y atención en dicho Departamento en el horario de 8:30 horas a 17:00 horas y no afecte a la organización y producción del trabajo ni a clientes.

Artículo 9. Jornada irregular.

Las partes acuerdan que no resulta de aplicación la distribución irregular de la jornada recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la Empresa no podrá acogerse al 10% de distribución irregular de la jornada dispuesta en el referido artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan que, con carácter general, la flexibilidad de aplicación en la empresa será la siguiente:

- La empresa tendrá la potestad para fijar los días no laborables existentes en la empresa para cada trabajador como consecuencia del ajuste de calendario anual.
- Así mismo, la empresa tendrá la potestad de fijar unilateralmente tres días (24 horas).
- La empresa fijará esos 3 días preavisando a cada trabajador con un mínimo de 48 horas de antelación. La fijación de esos días será en viernes.

Durante el año 2022, los trabajadores podrán optar por una de estas dos opciones:

- Opción 1: Acogerse al sistema actual, de tal modo que la empresa tendrá la potestad de fijar unilateralmente 3 días correspondiente a las vacaciones de cada trabajador, correspondiendo al trabajador la fijación de los otros 20 días de vacaciones.
- Opción 2: En esta opción se permite al trabajador fijar 23 días de vacaciones si recupera los días que inicialmente ha fijado la empresa como vacaciones ampliando en 24 horas la jornada inicialmente establecida conforme a las siguientes pautas:
 - La recuperación de las horas se realizará ampliando la jornada diaria de lunes a viernes por un máximo de 3 horas por día.
 - La recuperación será de hora por hora trabajada con independencia del período del día en que se efectúe.
 - La recuperación de horas se distribuirá en las diferentes secciones de la fábrica, en función de las necesidades y mayoritariamente en cámaras.
 - La empresa advertirá a los trabajadores/as afectados la necesidad de recuperar las horas preavisándoles con un plazo mínimo de 24 horas.
 - Esta opción se tendrá que confirmar antes el último día del año y no se podrá cambiar de opción durante el año.

Artículo 10. Recuperación de tiempo de trabajo.

Se establece expresamente que, si como consecuencia de condiciones climatológicas adversas como la nieve o el hielo que impidan o dificulten el desplazamiento o la salida del centro de trabajo, realización de huelgas en el sector del transporte de mercancías o por caídas de tensión en la red eléctrica, que afecten a la empresa, no fuera posible, o siendo posible fuera desaconsejable, la prestación de servicios durante toda o parte de la jornada laboral, los trabajadores afectados recuperarán únicamente la mitad del tiempo de trabajo dejado de prestar por alguna de las mencionadas causas, en la forma en que se acuerde entre las partes.

Artículo 11. Trabajo en festivo.

Dado que en esta empresa la materia prima precisa una elaboración inmediata, si como consecuencia de la coincidencia en un periodo de tiempo concreto de varios días no laborables, fuera preciso la prestación de servicios en alguno de los catorce festivos oficiales, éste se sustituirá por otro día de descanso a determinar de común acuerdo entre empresa y trabajador. Adicionalmente se compensará la prestación de servicios en festivos con el percibo de un "Plus Festivo".

Durante la vigencia de este Convenio el valor de este plus será de 48,58 euros brutos por festivo.

No obstante, las personas que trabajen en festivo, podrán, a su elección, o bien sustituir el festivo trabajado por otro día de descanso y percibir el plus festivo antes mencionado, o bien percibir la cantidad de 170,88 euros brutos y no sustituir el festivo por otro día de descanso.

Si alguno de los catorce festivos oficiales, por coincidir en domingo, se cambiara a otro día, este día tendrá la condición de festivo a los efectos de lo establecido en este artículo.

Artículo 12. Fiesta local.

Se establece expresamente que la fiesta local aplicable a la Empresa "Lacteos Goshua, S.L.U." será, a todos los efectos, incluido a los efectos del anterior artículo sexto, el día 7 de julio festividad de San Fermín.

Artículo 13. Turnos de trabajo.

En la empresa se trabaja en tres turnos en régimen rotatorio de mañana, tarde y noche. La empresa, establecerá un calendario anual donde quedarán reflejados los turnos de trabajo que corresponderá realizar a cada trabajador.

No obstante, la empresa permitirá que entre trabajadores puedan llevarse a cabo cambio de turnos, siempre y cuando ello no genere problemas organizativos ni productivos para la empresa y se preavise con la mayor antelación posible. En caso de producirse cualquier problema en la empresa como consecuencia del cambio de turno entre compañeros, la dirección podrá de manera automática y unilateral reestablecer los turnos asignados inicialmente a cada trabajador.

Artículo 14. Cambios de turno u horario por parte de la empresa.

Se comunicará a los trabajadores por medio de las Coordinadoras y a través del tablón de anuncios, los cambios de turno u horarios de carácter temporal que sean precisos por fabricaciones especiales, vacaciones u otras circunstancias que se conozcan con la mayor antelación posible.

En los supuestos en que se solicite un cambio de turno o de horario de carácter temporal y se avise con 24 horas o menos a un trabajador y éste acceda a realizarlo de forma voluntaria, percibirá una compensación bruta de 42,73 euros por cambio realizado con independencia de la duración del mismo.

El retorno a su horario o turno de origen no conllevará compensación alguna.

Artículo 15. Turno de noche.

En la Empresa, desde el pasado 1 de enero de 2007 y con carácter indefinido, se alcanzó un acuerdo entre Empresa y trabajadores en virtud del cual se implantó un Turno de Noche de Producción-Limpieza, por lo que los trabajadores de la Empresa aceptaron modificar sus condiciones de trabajo, pasando de prestar servicios a dos turnos (mañana y tarde), a tres turnos (mañana, tarde y noche) con la rotación que en cada caso se establezca.

Las condiciones de dicho acuerdo son válidas para todas las secciones de la empresa.

Las variaciones que puedan producirse en la frecuencia de la rotación, así como las suspensiones y reincorporaciones al turno de noche que se puedan producir, se notificarán por escrito al trabajador o trabajadores afectados con un preaviso mínimo de 15 días.

El personal que preste servicios en Turno de Noche percibirá como única compensación por este concepto una cantidad diaria denominada "PLUS TURNO DE NOCHE", del mismo importe bruto para todas las categorías profesionales cuyo valor será de 21,78 euros por noche completa efectivamente trabajada, encontrándose incluido dentro del mismo la retribución del Plus de nocturnidad.

Los mencionados importes se abonarán exclusivamente por cada noche completa efectivamente trabajada, excluyéndose expresamente su abono durante los periodos de Vacaciones e Incapacidad Temporal y calculándose la proporción correspondiente en los posibles supuestos de prestación de servicios parcialmente en Turno de Noche.

Artículo 16. Turno de noche del domingo.

A las personas que presten sus servicios en el turno de noche del Domingo se les abonará todo el citado turno de noche como plus festivo (Artículo 11). Esto es, hasta la fecha sólo se abonaba como plus festivo las dos horas que trascurrían desde las 22:00 horas hasta las 24 horas del Domingo, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo de Empresa se abonará el plus festivo desde las 22:00 horas del domingo hasta las 6:00 horas del lunes.

Así mismo, y con el fin de evitar problemas de interpretación del Convenio Colectivo de Empresa, se establece expresamente que las personas que presten sus servicios en el turno de noche del viernes no percibirán compensación alguna por plus festivo.

Artículo 17. Trabajo en turno de noche para mayores de 55 años.

La Empresa se compromete a estudiar las peticiones que reciba de personas mayores de 55 años proponiendo no prestar servicios en el turno de noche. En ese sentido, tras pedir la opinión tanto de las coordinadoras como del resto de los trabajadores, y, siempre y cuando organizativa y productivamente sea posible, y, por el tiempo que organizativa y productivamente sea posible, la Empresa valorará las peticiones recibidas.

Artículo 18. Licencias.

Los trabajadores de Lácteos Goshua, S.L.U., previo aviso y justificación en legal forma, tendrán derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:

a) Por contraer matrimonio: 17 días naturales.

Este permiso, empezará a computar desde el primer día laboral siguiente a la ceremonia.

b) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales.

Este permiso, empezará a computar desde el primer día laboral siguiente al nacimiento del hijo.

c) Por fallecimiento o enfermedad con hospitalización:

–De parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días laborables.

–De parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento superior a 90 km. La licencia se ampliará a 5 días naturales.

El permiso por fallecimiento, empezará a computar desde el primer día laboral siguiente al fallecimiento.

En ningún caso la duración del permiso por enfermedad excederá de la del periodo de hospitalización. El disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización. En ningún caso por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia retribuida que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

A los efectos de este punto, se entiende como hecho causante para los supuestos de hospitalización la hora concreta en que la misma se produzca.

Será obligatorio acreditar la Hospitalización.

d) Por Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días naturales. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento superior a 90 km, la licencia se ampliará a 5 días naturales. En ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo preciso de reposo domiciliario. El disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure el período preciso de reposo domiciliario. En ningún caso por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia retribuida que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Será obligatorio acreditar la Intervención, así como la prescripción de reposo domiciliario.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, entendiéndose como tales, exclusivamente los siguientes supuestos:

1. Asistencia del trabajador a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general.

Para este supuesto el trabajador dispondrá del tiempo indispensable para la consulta y será obligatoria la presentación con carácter previo del volante justificativo de la prescripción médica así como del justificante de la asistencia a la consulta.

Adicionalmente en los casos en que sea preciso se concederá un tiempo de media hora para la ida y media hora para la vuelta al centro de trabajo.

2. Asistencia del trabajador a consulta de médico de cabecera, consulta médica particular (dentistas, oftalmólogos, masajistas y medicina alternativa).
3. Declaración de la renta.
4. Asistencia a Notario.
5. Asistencia como acompañante de padres, hijos o cónyuge a consulta médica.
6. Asistencia a exámenes, incluido el examen para obtener el carné de conducir.
7. Presentación de proyectos de fin de carrera.
8. Trámites ante la Administración que deban ser realizados personalmente.

Para los supuestos 2), 3), 4), 5), 6), 7) y 8) anteriores, los trabajadores dispondrán de una bolsa de 16 horas al año, siendo en cualquier caso obligatorio la presentación del correspondiente justificante.

h) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada laboral de una hora con la misma finalidad o acumularlo por un período de 14 días laborables a disfrutar a continuación de la baja maternal.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

k) Permiso de Lactancia. En cuanto a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartado 7 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, los trabajadores de Lácteos Goshua, S.L.U., previo aviso y justificación en legal forma, tendrán derecho a licencia sin remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:

a) En los casos de fallecimiento de familiares de tercer grado: Un día natural.

b) En los supuestos de matrimonio de hijos, hermanos y padres: Un día natural.

Las referencias hechas al cónyuge en los distintos permisos tanto retribuidos como no retribuidos se hacen extensivas a las parejas de hecho oficialmente constituidas y registradas.

Los trabajadores comunicarán con la mayor antelación posible las solicitudes de permisos retribuidos y no retribuidos y en general cualquier situación de ausencia.

Artículo 19. Excedencias.

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones

de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 19 bis. Excedencia voluntaria especial.

Con independencia de la excedencia voluntaria que con carácter general se establece en el apartado precedente, los trabajadores podrán disfrutar una excedencia voluntaria por espacio de un mes con reserva de puesto de trabajo en las siguientes circunstancias y condiciones.

Se establece como condición limitativa para el disfrute de la excedencia voluntaria especial el que éstas permitan garantizar en cualquier caso los niveles mínimos de presencia del personal de plantilla que antes del 15 de febrero de cada año, se fijarán por la Dirección en cada una de las siguientes secciones de producción:

- Sección de proceso.
- Sección de máquinas.
- Sección de cámaras.
- Sección de mantenimiento.
- Sección de laboratorio.
- Sección de oficinas.

(En función de las circunstancias y casos que se den, ambas partes acuerdan adaptar la redacción del texto en el próximo convenio).

Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

El progenitor, de conformidad con lo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho, en caso de nacimiento de hijo o adopción o acogimiento, a la suspensión de su contrato, en los términos regulados en los artículos señalados, por un período de 16 semanas.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 21. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones.

Se establece como condición limitativa para la efectiva fijación por parte de los trabajadores de las fechas de disfrute de vacaciones, el que éstas permitan garantizar en cualquier caso los niveles mínimos de presencia del personal de plantilla que antes del 15 de febrero de cada año, se fijarán por la Dirección en cada una de las siguientes secciones de producción:

- Sección de proceso.
- Sección de máquinas.
- Sección de cámaras.
- Sección de mantenimiento.

Las vacaciones anuales a elección del trabajador se disfrutarán, fraccionadas en dos periodos de 2 semanas cada uno.

Con el fin de establecer las concretas fechas de disfrute de vacaciones se establece el siguiente procedimiento operativo:

a) El personal deberá efectuar ante el Departamento de Administración de la Empresa una propuesta individual de fechas de disfrute antes del 1 de diciembre del año anterior. Esto es, la propuesta para el disfrute de vacaciones del año 2020 debe ser presentada antes del 1 de diciembre de 2019.

En la sección de mantenimiento, y con el fin de poder atender debidamente las necesidades de producción, la elección del periodo vacacional de disfrute quedará limitado a once meses. El Jefe de Mantenimiento antes del 1 de diciembre del año anterior marcará el calendario concreto donde se fijarán los once meses en donde se podrán disfrutar las vacaciones.

b) Existe en la Empresa un sorteo entre las personas de cada una de las secciones de producción reseñadas anteriormente, de tal forma que su resultado marcó, para años sucesivos, el punto de partida de un listado rotativo en el que el criterio será el orden alfabético, teniendo en cuenta a estos efectos los dos apellidos y nombre de pila que figuren en el Documento Nacional de Identidad del trabajador.

Una vez iniciado este sistema de turno rotativo de vacaciones, los cambios personales que los trabajadores puedan acordar entre sí, no alterarán el orden alfabético de disfrute para años sucesivos.

En el mencionado sistema de rotación no se incluye al personal contratado temporalmente para cubrir el periodo vacacional del personal de plantilla.

Se establece la posibilidad de juntar al periodo vacacional la licencia retribuida de 17 días naturales por contraer matrimonio establecida en el artículo 17 a) del presente Convenio.

Cuando el período de vacaciones establecido coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato por baja maternal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

Igualmente, se establece que si los trabajadores, una vez establecidos los días de disfrute de sus vacaciones, no pudieran disfrutarlas por iniciar un período de incapacidad temporal con anterioridad a la fecha del inicio de sus vacaciones, o durante el disfrute de las mismas, tendrán derecho a disfrutar los días de vacaciones que coincidan con su situación de baja médica en otras fechas.

El nuevo señalamiento se establecerá de mutuo acuerdo, en caso de no haber acuerdo la Empresa señalará el nuevo período de disfrute.

Con carácter general, las vacaciones caducarán a 31 de diciembre de cada año.

La retribución en vacaciones incluirá exclusivamente los conceptos de carácter fijo y será abonada en el momento que se disfruten las mismas.

Así mismo, en el año 2021, los trabajadores de la empresa recibirán, además de la retribución de vacaciones en los términos antes señalados, una paga, a percibir en la nomina del mes de enero del año siguiente, donde se computará exclusivamente el 75% del promedio de los complementos salariales de carácter variable de festivos (204), nocturno (206), coordinación de sustitución (250), cambio turno (386), horas extras nocturnas (435), horas extras especiales (436) y horas extras festivos (437), que proporcionalmente les correspondan percibir por los días de vacaciones.

Igualmente, en el año 2022, los trabajadores de la empresa recibirán, además de la retribución de vacaciones en los términos antes señalados, una paga, a percibir en la nomina del mes de enero del año siguiente, donde se computará exclusivamente el 100% del promedio de los complementos salariales de carácter variable de festivos (204), nocturno (206), coordinación de sustitución (250), cambio turno (386), horas extras nocturnas (435), horas extras especiales (436) y horas extras festivos (437), que proporcionalmente les correspondan percibir por los días de vacaciones.

Artículo 22.

A) Reducción de jornada por cuidado de menor o de persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o de familiar con no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad y que no desempeñe actividad retribuida:

Este derecho se aplicará conforme a lo recogido en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores. En el caso de cuidado de un hijo menor finalizará en el momento en que este cumple 12 años.

B) Derecho de conciliación de la vida laboral y familiar:

Este derecho se aplicará según lo recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 23. Salarios.

Se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes en la empresa para los años 2021 y 2022 en los siguientes términos:

–Año 2021: Para el año 2021 se acuerda abonar una paga no consolidable por importe de 170 euros anuales para cada trabajador.

–Año 2022: Para el año 2022 se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 en 170 euros anuales para cada categoría.

Artículo 24. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios a la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitados el número de quinquenios.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se acuerda expresamente la disposición a reducir a los casos imprescindibles, la realización de Horas Extraordinarias.

Si fuera precisa la realización de Horas Extraordinarias, éstas podrán ser compensadas por tiempo de descanso, o bien compensarse económicamente a elección del trabajador.

En el supuesto de optarse por la compensación en tiempo de descanso, ésta será de la siguiente forma:

- a) Horas Extraordinarias realizadas en días laborables de acuerdo con el calendario laboral de la Empresa:

Se establece una compensación por cada hora extra realizada de una hora y media.

- b) Horas Extraordinarias realizadas de noche, en fines de semana y días no laborables de acuerdo con el calendario laboral de la Empresa:

Se establece una compensación por cada Hora Extraordinaria de dos horas.

Se exceptúan de esta regla general las horas extraordinarias realizadas en días no laborables según el calendario laboral, en cuyo caso la compensación en tiempo será a razón de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en estos supuestos.

En el supuesto de optarse por la compensación económica, será de la siguiente forma:

- a) Horas Extraordinarias realizadas en días laborables de acuerdo con el calendario laboral de la Empresa:

Se establece una compensación económica por cada Hora Extraordinaria diurna realizada, única para todas las categorías profesionales, de: 13,49 euros.

Si las Horas Extraordinarias tuvieran la consideración de nocturnas, por realizarse entre las diez de la noche y las seis de la mañana, la compensación económica por cada Hora Extraordinaria nocturna será de: 14,73 euros.

- b) Horas Extraordinarias realizadas en fines de semana y días no laborables de acuerdo con el calendario laboral de la Empresa:

Se establece una compensación económica por cada Hora Extraordinaria realizada en fines de semana y días no laborables, con los siguientes importes:

–Para las categorías de Especialista de 3.^a: 21,05 euros.

–Para las categorías de Especialistas de 2.^o y 1.^o: 21,36 euros.

–Para las categorías de Oficiales y Técnicos: 22,44 euros.

El personal que realice Horas Extraordinarias, confeccionará en el plazo de las veinticuatro horas siguientes a su realización, un parte en el que figurarán las horas extraordinarias realizadas, así como la opción entre la compensación económica o el descanso compensatorio, para el visto bueno del encargado de su sección.

Para el supuesto de que habiéndose optado por disfrutar de horas de descanso compensatorio, si éstas no se hubieran disfrutado antes del 31 de diciembre de cada año, se procederá a su abono en la última nómina del año, no pudiendo disfrutarse del mencionado descanso al año siguiente de haberse generado.

Artículo 26. Retribución voluntaria.

Se hace constar que el complemento denominado “retribución voluntaria” no será compensable ni absorbible con las subidas salariales acordadas con carácter general en el artículo 22 del Convenio Colectivo de Empresa.

CAPÍTULO IV

*Otras condiciones socio-económicas***Artículo 27. Ayuda escolar.**

Los trabajadores que tengan al menos un hijo en edad escolar (entre los 3 años y los 18 años, ambos incluidos), percibirán en la nómina del mes de agosto, la cantidad bruta y única de 326,90 euros, con independencia del número de hijos. Dicha cantidad será cotizada dando cumplimiento a la normativa vigente de la Seguridad Social.

En los años en que el hijo cumpla 3 y 18 años, la cantidad anteriormente señalada se percibirá en proporción al tiempo que coincida con esas edades durante el período de septiembre a diciembre y de enero a junio de cada año.

No se percibirá esta cantidad en las pagas extraordinarias.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial o con reducción de jornada, percibirán esta ayuda escolar en la cantidad proporcional a su jornada de trabajo.

Artículo 28. Indemnización por muerte e invalidez.

La empresa mantendrá contratada una póliza (que incluye las garantías de la póliza de accidentes regulada en el artículo 29 del Convenio Nacional de Industrias Lácteas y sus derivados), con los siguientes importes y coberturas para los trabajadores de alta en la empresa en la fecha de su suscripción:

- Fallecimiento por accidente (laboral/no laboral) o enfermedad profesional: 36.000 euros.
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente (laboral/no laboral) o enfermedad profesional: 40.000 euros.
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por enfermedad común: 20.000 euros.
- Fallecimiento por enfermedad común (excluida accidente no laboral): 20.000 euros.

Artículo 29. Incapacidad temporal.

El régimen de complementos de Incapacidad Temporal de Lácteos Goshúa, S.L.U., será, en sustitución de lo regulado en los artículos 31 y 32 del Convenio Estatal de Industrias Lácteas, el siguiente:

- En caso de Incapacidad temporal por Enfermedad común o Accidente no laboral: la empresa complementará la prestación de incapacidad temporal de la siguiente forma:
 - Los 3 primeros días de baja: hasta el 50% de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador estando de alta.
 - Del 4.º al 20.º incluidos: hasta el 80% de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador estando de alta.
 - Del 21.º en adelante: hasta el 100% de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador estando de alta.

Este complemento se percibirá mientras el trabajador esté de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

En caso de Incapacidad temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta el 100% de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir al trabajador estando de alta.

Este complemento se percibirá mientras el trabajador esté de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

Artículo 30. Polivalencia.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se realicen funciones de categoría superior se abonará el salario correspondiente a esa categoría superior.

Artículo 31. Contratación eventual.

La Empresa se compromete, durante la vigencia de presente Convenio de Empresa, a hacer indefinidos a aquellos trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa durante más de un año ininterrumpidamente a través de un contrato eventual.

Artículo 32. Jubilación parcial.

En materia de jubilación parcial, la empresa se regulara conforme lo establecido en el Real Decreto Ley 20/2018 del 7 de diciembre 2018.

Artículo 33. Salud laboral.

1.º La Dirección de la empresa se compromete a mantener las reuniones precisas con los Delegados de Prevención.

2.º La Dirección de la Empresa se compromete a formar e informar a los trabajadores en los supuestos en que lo establece la legislación en materia de salud laboral y en todo caso una vez al año.

3.º Los Delegados de Prevención dispondrán de 5 horas mensuales para ocuparse de los temas relacionados con salud laboral, adicionales a las previstas legalmente.

Y en prueba de conformidad y para que así conste, lo firman los presentes por triplicado ejemplar y a un solo efecto en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Don Michael Ramette

Doña Jasone Goñi Marticorena

Doña Agustina Moreno Bruque

Doña Micaela Guelbenzu Arce

TABLAS SALARIALES 2021

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL	* PAGA BENEFICIOS MENSUAL	** PLUS ASISTENCIA MENSUAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO (TOTAL MES x 14 PAGAS)	ANTIGÜEDAD MENSUAL ***
PERSONAL TÉCNICO						
Técnico Superior	1.591,39	113,67	155,87	1.860,93	26.053,02	79,57
Técnico Medio	1.408,37	100,60	155,87	1.664,83	23.307,67	70,42
Otros Técnicos	1.285,39	91,81	155,87	1.533,07	21.462,97	64,27
EMP. ADVOS. Y COMERC.						
Jefe de Área	1.376,53	98,32	155,87	1.630,72	22.830,10	68,83
Jefe de Sección	1.333,23	95,23	155,87	1.584,32	22.180,52	66,66
Oficial 1ª	1.172,29	83,73	155,87	1.411,89	19.766,42	58,61
Oficial 2ª	1.081,46	77,25	155,87	1.314,58	18.404,06	54,07
Auxiliar	948,77	67,77	155,87	1.172,41	16.413,75	47,44
Repartidores *	973,08	69,51	155,87	1.198,45	16.778,28	48,65
PRODUCCIÓN						
Especialista/Oficial 1ª *	1.003,31	71,67	155,87	1.230,85	17.231,84	50,17
Especialista/Oficial 2ª *	987,04	70,50	155,87	1.213,41	16.987,79	49,35
Especialista/Oficial 3ª *	973,08	69,51	155,87	1.198,45	16.778,28	48,65

(*) Paga de Beneficios se percibe prorrateada en 14 pagas.

(**) Plus de Asistencia Mensual.

(***) El concepto Antigüedad, en los casos en que proceda su abono, se percibirá también en las Pagas Extra. de Julio y Navidad y, prorrateada, en la Paga de Beneficios.

TABLA 2

Concepto

PLUS FESTIVO	48,58 euros/festivo
HORAS EXTRORDINARIAS	
En días laborables diurnas	13,49 euros/hora
En días laborables nocturnas	14,73 euros/hora
En días no laborables (Categorías de Peón y Esp. 3. ^a)	21,05 euros/hora
En días no laborables (Categoría Especialistas)	21,36 euros/hora
En días no laborables (Categoría Oficiales y Técnicos)	22,44 euros/hora
AYUDA ESCOLAR	32,69 euros * 10 mes
PLUS CAMBIO TURNO	42,73 euros/cmb.
PLUS NOCTURNIDAD	21,78 euros/8 hr.

TABLAS SALARIALES 2022

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL	* PAGA BENEFICIOS MENSUAL	** PLUS ASISTENCIA MENSUAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO (TOTAL MES x 14 PAGAS)	ANTIGÜEDAD MENSUAL ***
PERSONAL TÉCNICO						
Técnico Superior	1.602,73	114,48	155,87	1.873,07	26.223,02	80,14
Técnico Medio	1.419,70	101,41	155,87	1.676,98	23.477,67	70,99
Otros Técnicos	1.296,72	92,62	155,87	1.545,21	21.632,97	64,84
EMP. ADVOS. Y COMERC.						
Jefe de Área	1.387,86	99,13	155,87	1.642,86	23.000,10	69,39
Jefe de Sección	1.344,56	96,04	155,87	1.596,47	22.350,52	67,23
Oficial 1. ^a	1.183,62	84,54	155,87	1.424,03	19.936,42	59,18
Oficial 2. ^a	1.092,80	78,06	155,87	1.326,72	18.574,06	54,64
Auxiliar	960,11	68,58	155,87	1.184,55	16.583,75	48,01
Repartidores *	984,41	70,32	155,87	1.210,59	16.948,28	49,22
PRODUCCIÓN						
Especialista/Oficial 1 ^a *	1.014,65	72,47	155,87	1.242,99	17.401,84	50,73
Especialista/Oficial 2 ^a *	998,38	71,31	155,87	1.225,56	17.157,79	49,92
Especialista/Oficial 3 ^a *	984,41	70,32	155,87	1.210,59	16.948,28	49,22

(*) Paga de Beneficios se percibe prorrateada en 14 pagas.

(**) Plus de Asistencia Mensual.

(***) El concepto Antigüedad, en los casos en que proceda su abono, se percibirá también en las Pagas Extra. de Julio y Navidad y, prorrateada, en la Paga de Beneficios

TABLA 2
Concepto

PLUS FESTIVO	48,58 euros/festivo
HORAS EXTRORDINARIAS	
En días laborables diurnas	13,49 euros/hora
En días laborables nocturnas	14,73 euros/hora
En días no laborables (Categorías de Peón y Esp. 3. ^a)	21,05 euros/hora
En días no laborables (Categoría Especialistas)	21,36 euros/hora
En días no laborables (Categoría Oficiales y Técnicos)	22,44 euros/hora
AYUDA ESCOLAR	32,69 euros * 10 mes
PLUS CAMBIO TURNO	42,73 euros/cmb.
PLUS NOCTURNIDAD	21,78 euros/8 hr.