



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2010, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Mantequerías Arias, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa (código: 3301991, expediente: C-26/10) Mantequerías Arias, S.A., con entrada en la Consejería de Industria y Empleo el 8-7-10, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 2-7-09, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 13 de julio de 2010.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en BOPA, n.º 217, de 17-9-07).—16.289.

ACTA FINAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE VEGALENCIA DE LA EMPRESA MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.

En Vegalencia (Ribera de Arriba), a 2 de julio de 2010.

Reunida

En pleno la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo,

Por una parte:

Representantes de la Empresa:

- D. Emilio Herranz Menéndez.
- D. Antonio Paredes Blanco.
- D. Luis García Carmona.
- D. Carlos García Barcala, en calidad de asesor.
- D. Ignacio Sánchez López, en calidad de asesor.

Por otra parte:

Representantes de los trabajadores: (Todos los miembros del Comité de Empresa y asesores sindicales).

- D. Víctor M. Sariego Palacios (CC.OO).
- D. Alfredo Vázquez Bengoa (CC.OO).
- D. Joaquín Pacheco Hernández (CC.OO).
- D. Juan Luis Tresguerres Hernández (CC.OO).
- D. José Antonio Romero Romero (U.G.T.).
- D. Francisco Javier Martín Álvarez (U.G.T.).
- D. Esteban Fernández Rodríguez (U.G.T.).
- D. Marisa Gómez Sánchez, en calidad de asesora (U.G.T.).
- D. José Antonio Iglesias, en calidad de asesor (CC.OO).

Manifiestan:

- I. Que, las negociaciones del Convenio Colectivo de empresa han concluido en la presente sesión por lo que, mostrando el Pleno de la Comisión su acuerdo, se procede al levantamiento del acta final por la que se aprueba el Convenio Colectivo del centro de trabajo de Vegalencia de la empresa, Mantequerías Arias, S.A.



- II. Que el Convenio Colectivo que se firma es fruto del acuerdo por unanimidad de las dos partes negociadoras. Ambas partes desean manifestar su conformidad con el acuerdo alcanzado.
- III. A estos efectos, ambas partes reconociéndose recíprocamente plena capacidad y legitimación a tenor de lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado los siguientes,

Acuerdos

Primero.—Las partes acuerdan la aprobación del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Vegalencia de la empresa Mantequerías Arias, S.A., que es el que se adjunta como anexo I.

Segundo.—El Convenio Colectivo del centro de trabajo de Vegalencia de Mantequerías Arias, S.A., extenderá su vigencia al personal incluido en su ámbito de aplicación.

Tercero.—El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el día 1 de enero 2009 hasta el 31 de diciembre 2012, en los términos y con las salvedades recogidas en el mismo.

Cuarto.—El contenido del Convenio Colectivo es vinculante en todos sus términos, no siendo susceptible de reservas, salvedades o interpretaciones particulares, más allá de aquellas para las que la Comisión Paritaria esté facultada.

Quinto.—El Convenio original y firmado será remitido a la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo del Principado de Asturias, para su inscripción y publicación en el BOPA.

Sexto.—Las partes acuerdan facultar a la representación empresarial para la realización de los trámites necesarios para la tramitación, registro, depósito y publicación del Convenio en el BOPA autorizando a D. Javier Roza Manzano a firmar cuantos documentos sean necesarios para ello.

Y en prueba de su conformidad con lo expuesto, firman el presente Acta las respectivas representaciones en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizadas las reuniones y por aprobado el Convenio Colectivo del centro de trabajo de Vegalencia de la empresa Mantequerías Arias, S.A.

Firmas:

D. Emilio Herranz Menéndez.

D. Víctor M. Sariego Palacios.

D. Antonio Paredes Blanco.

D. Alfredo Vázquez Bengoa.

D. Luis García Carmona.

D. Joaquín Pacheco Hernández.

D. Carlos García Barcala.

D. Juan Luis Tresguerres Hernández.

D. Ignacio Sánchez López.

D. José Antonio Romero Romero.

D. Francisco Javier Martín Álvarez.

D. Esteban Fernández Rodríguez.

D.ª Marisa Gómez Sánchez.

D. José Antonio Iglesias.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL CENTRO DE TRABAJO SITO EN VEGALENCIA (RIBERA DE ARRIBA, ASTURIAS) DE LA EMPRESA MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A. (2009-2012)

CAPÍTULO PRIMERO.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo de empresa regula las condiciones mínimas de trabajo, y sus normas regirán en el centro de trabajo que la empresa tiene establecido en Vegalencia (Ribera de Arriba, Asturias) dedicado a la transformación de productos lácteos.

Artículo 2.—Ámbito personal

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten su servicio en el citado centro de trabajo sito en Ribera de Arriba, Asturias.

Queda expresamente excluido el personal a que se refiere el número 1.a) del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.—Ámbito temporal

Las condiciones de este Convenio tendrán una validez de cuatro años comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2009 y finalizando el 31 de diciembre del año 2012.

Artículo 4.—Denuncia y prórroga

El Convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia al 31-12-2012.



No obstante, todos los artículos del mismo mantendrán su vigencia prorrogada en tanto no sean modificados o sustituidos por otro Convenio negociado en el mismo ámbito.

CAPÍTULO SEGUNDO.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.—*Organización del trabajo*

Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella haya delegado la organización, control y dirección del trabajo, según establece la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes por la normativa vigente.

Artículo 6.—*Ingresos y período de prueba*

Para la admisión de personal y realización de períodos de prueba, se estará a lo que al respecto determina la legislación vigente.

Artículo 7.—*Movilidad de personal*

A efectos de cubrir posibles necesidades organizativas, los trabajadores y trabajadoras podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, dentro del mismo centro. Ello no supondrá modificación de su horario habitual de trabajo ni disminución en las percepciones económicas que le correspondan según el presente Convenio. La nueva labor habrá de ser compatible con sus aptitudes físicas, psíquicas y profesionales.

Cualquier modificación en el turno u horario que esté realizando un trabajador o trabajadora, requerirá la notificación previa al interesado.

Artículo 8.—*Trabajos de categoría superior o/e inferior*

- a) El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito. Si este tiempo excede de cuatro meses de trabajo continuado o seis discontinuo durante el año, será declarada la vacante correspondiente y se convocará la necesaria prueba de aptitud, en los casos en que así proceda.
- b) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, motivado por causas de enfermedad o accidente laboral, no se considerará vacante, pero el trabajador tendrá derecho a la diferencia de salario entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.
- c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 9.—*Personal con capacidad disminuida*

Con el fin de mantener en el trabajo, y evitar el despido del trabajador o trabajadora que por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría o puesto de trabajo, se procurará destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, si existen puestos disponibles.

Artículo 10.—*Personal en servicio militar*

Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, voluntario u obligatorio, se conservará el derecho al percibo de las gratificaciones de marzo, julio y diciembre.

Artículo 11.—*Jornada laboral*

La jornada laboral para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, será de cuarenta horas semanales, considerándose como trabajo efectivo los descansos de quince minutos de "bocadillo" en los casos de jornada continuada.

La jornada semanal de trabajo aquí establecida será inferior si así se dispusiese por mandato legal y en los propios términos en que se regule.

De acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Artículo 12.—*Turnos, horarios y calendario*

La jornada laboral de 40 horas se distribuirá en cinco días, de lunes a viernes. Si por necesidades de producción hubiera que trabajar los sábados, un mismo trabajador o trabajadora no lo podrá hacer más de uno consecutivo sin el descanso correspondiente. En el caso de no poder darle el descanso en la semana siguiente se le abonará el importe correspondiente a un festivo sin descanso.

En los treinta días siguientes a contar desde la fecha de aprobación y firma de este Convenio, se elaborará conjuntamente entre la Empresa o centro de trabajo y los representantes de los trabajadores y trabajadoras el



calendario laboral que habrá de comprender, mínimamente, las fiestas locales, así como la fijación de puentes y turnos de trabajo.

En caso de discrepancia, sin posibilidad de acuerdo a través de la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión debatida a la mediación del SASEC.

Artículo 13.—*Trabajo en domingos y festivos*

Por tratarse de una industria cuya materia prima precisa recepción diaria y un tratamiento inmediato, el trabajador o trabajadora que preste sus servicios en domingo o festivo, además de la prima de 42,07 euros/día para el año 2009, que se incrementará el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012, disfrutará de un día de descanso durante la semana siguiente y si no fuese posible se le abonará otro día con el 100 por 100 de incremento sobre su salario total. Un mismo trabajador o trabajadora no deberá trabajar más de un domingo o festivo consecutivos.

Los trabajadores o trabajadoras que presten servicio los días 24 y 25 de diciembre (Nochebuena y Navidad) y 31 de diciembre y 1 de enero (Nochevieja y Año Nuevo), percibirán una prima especial de 65,12 euros/día, para el año 2009 que se incrementará el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012, además del descanso correspondiente. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a estos efectos a partir de las diez de la noche.

Artículo 13.º-bis.—*Producción días 24 y 31 de diciembre*

Los días 24 y 31 de diciembre no se trabajará y el personal no tendrá que recuperar esos días.

No obstante, si por necesidades de producción hubiese que trabajar en estos días se aplicarán las siguientes condiciones:

- Los trabajadores y trabajadoras del turno de la mañana percibirán una prima de 20,60 euros para el año 2009 que se incrementará el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.
- Los trabajadores y trabajadoras del turno de la tarde percibirán la prima de domingo (art.13 de este convenio) para el año 2009 que se incrementará el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.
- Los trabajadores y trabajadoras del turno de la noche se regirán por el Art.13 de este convenio.
- El resto de turnos se asimilaran a las condiciones del turno de la mañana.

Artículo 14.—*Horas extraordinarias*

La realización de horas extraordinarias, se ajustará a los siguientes criterios:

- Obligatoriamente se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas de fuerza mayor, como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, así como en los casos de riesgo de pérdida de mercaderías.
- Se mantendrán las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial previstas en la legislación vigente.
Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados a) y b) tendrán, respectivamente, la consideración de fuerza mayor y estructurales, a efectos de lo previsto en la legislación vigente.
En cualquier caso, se respetarán las normas previstas al respecto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.
- Salvo en los casos de fuerza mayor, las horas extraordinarias que sea preciso realizar se distribuirán por igual entre los que realicen el mismo trabajo.
- Cuando dentro de la jornada de trabajo se realicen horas extraordinarias de carácter estructural la primera de dichas horas siempre se compensará con el tiempo de descanso equivalente. El resto de las horas extras estructurales que se realicen dentro de la misma jornada (es decir, a partir de la segunda hora extra inclusive), será para cobrar o bien para descansar, a criterio del trabajador o trabajadora. En el caso de que el trabajador o trabajadora opte por el descanso, por cada hora de trabajo a partir de la segunda hora extraordinaria inclusive, se descansará 1,6 horas.

Las horas extraordinarias estructurales acumuladas se descansarán en jornadas completas a lo largo del año, añadiéndose a los descansos normales, y si no, las jornadas de descanso serán consecutivas y procurando que las mismas se fijen entre los propios afectados y la empresa.

En cualquier caso, el número máximo de horas extraordinarias a realizar, que no tengan la consideración de estructurales, serán las establecidas con carácter general en la legislación vigente.

Los valores unitarios de las horas extraordinarias son los que figuran en los anexos II y III.

Artículo 15.—*Permisos y licencias*

El personal de la empresa afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a licencia para no acudir al trabajo con percepción de su salario en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales.
- b) Nacimiento o adopción de hijo: 4 días naturales, uno laboral.
- c) Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 5 días naturales.
- d) Enfermedad muy grave de cónyuge, hijos o padres: 3 días naturales.
- e) Fallecimiento o enfermedad muy grave de hermanos o padres políticos: 3 días naturales.
- f) Fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos: 3 días naturales.
- g) Matrimonio de hijo, hermano, padre, madre y hermanos políticos: 2 días naturales.
- h) Exámenes por el tiempo estrictamente indispensable, cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita, incluido examen de carné de conducir.
- i) Traslado de su domicilio habitual: 2 días naturales.
- j) Atención de asuntos urgentes, debidamente justificados: 3 días naturales/año.
- k) En el supuesto de matrimonio, si ambos cónyuges trabajan en la Empresa y tienen hijos menores de nueve meses, se estará a lo establecido en la legislación.
- l) El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo algún disminuido físico o psíquico tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada, sin pérdida de su salario, mediante su oportuna justificación.
- m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- n) Por el tiempo preciso cuando por razones de enfermedad del trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, debiéndose, en cualquier caso justificar la ausencia.
- o) Cuando las circunstancias citadas en los apartados b), c), d), f), e) y g) ocurran en provincia distinta a la de su centro de trabajo, se ampliará el permiso en dos días más.

La empresa concederá permiso no retribuido por tiempo superior a los concedidos en los apartados superiores, para resolver asuntos particulares.

En todo lo que respecta a derechos o situaciones en los que la condición de cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada demostrable dará lugar a los mismos derechos o situaciones.

Las licencias enumeradas en el presente artículo deberán ser autorizadas por el/la Responsable de Fábrica respectivo o persona en quien éste delegue.

Los favorecidos en la concesión de licencias estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija la empresa, y en el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderá el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarán como faltas injustificadas al trabajo.

Artículo 16.—*Excedencias*

Serán concedidas según determina el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El desempeño de un cargo sindical se equipará a sus efectos al de cargo público.

Artículo 17.—*Vacaciones*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a una vacación anual de treinta y un días naturales, quedando a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de enfermedad durante el período de vacaciones, los días disfrutados no se computarán como vacaciones y se acordará con la Empresa la época de su disfrute dentro del año natural.

Se procurará que el disfrute de las vacaciones tenga carácter ininterrumpido, y solamente cuando así lo requiera el servicio, se podrán fraccionar en dos períodos, siendo la fracción mínima de cualquiera de ellos de siete días naturales. Si el disfrute de las vacaciones estuviera comprendido entre los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, se concederán dos días laborables de vacación por cada semana completa de vacaciones que disfrute durante el período citado y, en su caso, un día por cada fracción de semana.

CAPÍTULO TERCERO.—DEL PERSONAL

Artículo 18.—*Disposición general*

En materia de ingresos, ascensos, plantillas, escalafones, traslados, etc., se estará a las disposiciones vigentes sobre estas materias.



Artículo 19.—Clasificación del personal

En los ascensos del personal que no sean de libre designación por la empresa, los representantes de los trabajadores y trabajadoras participarán con arreglo a lo establecido en el art. 52 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas.

CAPÍTULO CUARTO.—RETRIBUCIONES

Artículo 20.—Estructura salarial

La estructura salarial se compondrá de los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento salarial.
- Plus no absorbible.
- Antigüedad.
- Plus de asistencia.

Artículo 21.—Salario base

El salario base mensual correspondiente a cada categoría profesional es el que figura en el anexo I.

Artículo 22.—Plus no absorbible

Se mantiene para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo tenían reconocido, durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 23.—Antigüedad

Es el complemento consistente en un aumento por quinquenios en la cuantía del 5% sobre el salario base.

Artículo 24.—Otros conceptos salariales

a) Complemento salarial.

El complemento salarial que cada trabajador y trabajadora viniese disfrutando al 31 de diciembre de 2008 se mantendrá en 2009 y se incrementará el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

Por este concepto, se abonará para el año 2009 la cantidad mínima de 34,82 euros mensuales al personal eventual de nueva contratación, y se incrementará el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

Plus de asistencia.

Se establece para todas las categorías profesionales un plus de 9 euros por día de asistencia al trabajo para el año 2009, incrementándose el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012. Para aquel personal cuya semana laboral sea de cinco días, el Plus de Asistencia será de 10,8 euros para el 2009 incrementándose el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

Se considerarán días efectivamente trabajados, las ausencias justificadas de los trabajadores y trabajadoras que ostentando cargos de representación sindical deban ausentarse por razón de su cometido como tales.

Igualmente se considerarán días trabajados a efectos de la percepción de ese Plus los correspondientes a las vacaciones anuales reglamentarias.

b) Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, se percibirá la cantidad de 41,42 euros al mes para el año 2009 incrementándose el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

c) Cámaras frigoríficas

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo de dos horas durante la jornada laboral, percibirá un plus de 8,45 euros/día durante el año 2009, incrementándose el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

Se entiende por cámara frigorífica aquella que tiene una temperatura habitual de 11.º bajo cero o inferior.

Este plus no se percibirá en caso de enfermedad, accidente, vacaciones o cualquier otra circunstancia que no sea derivada de la presencia real del trabajador o trabajadora y condiciones de las cámaras que den derecho a su devengo.

d) Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad consistirá en el 25% del salario ordinario para las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas.

e) Plus de penosidad.



Dadas las condiciones especiales necesarias para la fabricación de quesos de pasta blanda, se establece que los trabajadores y trabajadoras que realicen esta labor en las salas de fabricación, salado y maduración, devengarán un plus de de 8,45 euros/día durante el año 2009, incrementándose el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

Dicho plus será percibido únicamente los días en que el trabajador o trabajadora preste servicio en jornada completa o durante un mínimo de seis horas por jornada, en los lugares y condiciones que aquí se especifican.

Este plus no se percibirá en caso de enfermedad, accidente, vacaciones o cualquier otra circunstancia que no sea derivada de la presencia real y situación de penosidad en los puestos de trabajo que den derecho a su devengo.

Artículo 25.—*Gratificaciones extraordinarias*

Se percibirán gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre y serán abonadas como máximo el día 15 de cada mes.

Las gratificaciones consistirán en el salario base, antigüedad, plus no absorbible y complemento salarial correspondiente a una mensualidad.

Artículo 26.—*Viajes y dietas*

Cuando por necesidades de la empresa los trabajadores y trabajadoras tengan que realizar viajes dentro del territorio nacional o localidad distinta de aquella en que radique el centro de trabajo, se abonarán las dietas en la cuantía siguiente:

- a) Factura por pernoctación en hotel de tres estrellas, billetes de clase superior (excepto en viajes por vía aérea) o kilometraje si usa coche propio, y dietas en cuantía de 2,28 € desayuno, 18,25 € comida y 15,97 € cena, para el año 2009.
- b) Solo se pagará dieta de hotel cuando se pernocte fuera del domicilio propio.
El concepto de kilometraje se abonará de la siguiente forma para el año 2009:
 - Con póliza de seguro obligatorio: 0,24 €/km.
 - Con póliza de seguro a todo riesgo: 0,26 €/km.

Estas cantidades se incrementarán el 1,3% consolidado con garantía de IPC real el año 2010, con un incremento del 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y con un incremento del 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

Para la revisión de estas cuantías, así como las ya establecidas en asignaciones por desplazamientos fijos, se tendrán en cuenta los precios de los carburantes y demás elementos de locomoción.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan la necesidad de utilizar el permiso de conducir para el desempeño de su trabajo, y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo por infracciones cometidas durante aquél, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa durante el tiempo que dure tal situación, si existiese vacante para ello. Si no existiese vacante o la retirada del permiso de conducir fuese derivada de infracciones cometidas al margen del desempeño de su trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que se encuentre en esa situación.

Artículo 27.—*Jubilaciones anticipadas*

Previo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora, podrá procederse a la jubilación de trabajadores y trabajadoras al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siempre que se contrate uno nuevo para sustituirlo, en la forma y condiciones, y con los requisitos que se establecen en la legislación vigente y disposiciones concordantes en la materia.

Artículo 28.—*Seguro de vida colectivo*

Se mantiene el seguro de vida colectivo para todo el personal afectado por este Convenio, en cuantía de 6.010,34 euros de capital asegurado, con el coste de prima a cargo de la empresa.

El capital asegurado se elevará a 18.031,01 euros por trabajador o trabajadora que así lo desee y la contribución al costo de las primas será de 3,31 euros mensuales (39,72 euros al año) por trabajador o trabajadora, importe que será deducido de la nómina.

Artículo 29.—*Ayuda para discapacitados físicos o psíquicos*

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos con incapacidad física o psíquica reconocida y con derecho a prestación por la Seguridad Social, percibirán en concepto de ayuda extraordinaria la cantidad de 168,50 euros mensuales por cada hijo para el año 2009, incrementándose el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

Esta ayuda es aplicable igualmente al cónyuge del trabajador o trabajadora con igual incapacidad y en las mismas condiciones establecidas para los hijos, siempre que no perciban pensión alguna.



Artículo 30.—*Premio de fidelidad y constancia*

- a) Al producirse la baja definitiva de un trabajador o trabajadora por enfermedad, incapacidad o accidente de trabajo, se abonará la cantidad de 157,57 euros por cada año de servicio para el año 2009. Los años de servicio prestados a partir de los sesenta y cuatro no se computarán a efectos de esta gratificación.
- b) Si la causa de la baja definitiva fuese por jubilación habiendo cumplido sesenta y cinco o más años de edad, se abonará la cantidad de 157,57 euros por cada año de servicio para el año 2009, no computándose a estos efectos los años de servicio prestados a partir de los sesenta y cuatro.
- c) Cuando la jubilación del trabajador o trabajadora tenga lugar a los sesenta y cuatro años de edad o antes, la gratificación a que se refiere el apartado anterior tendrá la siguiente cuantía, por años de servicio:
 - 170,55 euros a los sesenta y cuatro años.
 - 210,20 euros a los sesenta y tres años.
 - 234,55 euros a los sesenta y dos años.
 - 258,90 euros a los sesenta y un años.
 - 283,23 euros a los sesenta años.
 - 334,10 euros a los cincuenta y nueve años (si legalmente fuese posible).
- d) La Dirección de la Empresa continuará manteniendo la tradición de reconocimiento mediante actos conmemorativos a los trabajadores y trabajadoras que se jubilen.

Las cuantías que se detallan en este artículo se actualizarán con un incremento del 1,3% consolidado con garantía de IPC real el año 2010, con un incremento del 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y con un incremento del 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

CAPÍTULO QUINTO.—SALUD LABORAL

Artículo 31.—*Ropas de trabajo*

La empresa dotará a los trabajadores y trabajadoras de los equipos necesarios en relación con el trabajo que desempeñen.

Artículo 32.—*Reconocimientos médicos*

La empresa está obligada a poner los medios necesarios para que todos los trabajadores y trabajadoras tengan al menos un reconocimiento médico al año, siguiendo los criterios recogidos en la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Este reconocimiento, cuyos resultados serán comunicados al trabajador o trabajadora, deberá hacerse semestralmente cuando el trabajador o trabajadora realice un trabajo clasificado como tóxico o penoso.

CAPÍTULO SEXTO.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 33.—*Derechos sindicales*

En materia de derechos sindicales se estará a lo establecido por la legislación vigente.

CAPÍTULO SÉPTIMO.—DISPOSICIONES FINALES

Artículo 34.—*Vinculación a la totalidad*

Si por parte de la Autoridad competente fuese rechazado alguno de sus artículos, este Convenio quedaría sin efecto debiendo reconsiderarse totalmente su contenido.

Artículo 35.—*Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles con los aumentos por retribución que, cualquiera que sea su carácter, se establezcan por normas legales y/o convencionales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Artículo 36.—*Garantía "ad personam"*

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global exceden del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 37.—*Comisión Paritaria*

En anexo V se relacionan los miembros que integran la Comisión Paritaria para la vigilancia de lo pactado en este Convenio.



Dicha Comisión está integrada por dos miembros de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y el mismo número en representación de la empresa, los cuales podrán asistir a las reuniones que la Comisión celebre asistidos de los Asesores que estimen oportunos.

Artículo 38.—*Procedimiento de resolución de conflicto*

En cualquier cuestión que surgiese en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, los trabajadores, trabajadoras y Empresa se comprometen, a partir del planteamiento de la cuestión, a llevar el caso a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá y resolverá en el plazo de 10 días.

Solo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán llevar a cabo las acciones oportunas.

Disposición transitoria

Teniendo en consideración las tablas salariales definitivas 2009 para los salarios base de cada categoría que constan en el anexo I y de los valores que se han hecho constar en el texto del convenio para dicho ejercicio, a partir del año 2010 se actualizarán sus importes de acuerdo al siguiente procedimiento que también se ha hecho constar en la regulación de cada uno de los conceptos:

- 2010.—Subida salarial del 1,3% de los conceptos retributivos recogidos en convenio, consolidada y con garantía de IPC real de dicho año. En caso de que el IPC real sea mayor a la subida acordada, los atrasos se procurarán abonar en la nómina de febrero de 2011.
- Asimismo, se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de alta a 1 de mayo de 2010 (excluidos trabajadores con salario individual pactado) y que hayan estado vinculados laboralmente a la empresa de forma continuada desde el 1 de enero de 2009, una paga a abonar de una sola vez y no consolidable equivalente al 1,2% del salario base de su categoría profesional de acuerdo a las tablas salariales consolidadas de 2009, pagadera en el plazo de 1 mes desde la firma del convenio.
- 2011.—Subida salarial del 1,5% de los conceptos retributivos recogidos en convenio, consolidada y con garantía de IPC real de dicho año. En caso de que el IPC real sea mayor a la subida acordada, los atrasos se procurarán abonar en la nómina de febrero de 2012.
- 2012.—Subida salarial del 1,7% de los conceptos retributivos recogidos en convenio, consolidada y con garantía de IPC real de dicho año. En caso de que el IPC real sea mayor a la subida acordada, los atrasos se procurarán abonar en la nómina de febrero de 2013.

Cláusulas adicionales

- A) En las materias no reguladas específicamente en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas.
- B) En el anexo IV se recogen las disposiciones del Reglamento de Régimen Interior que no han sido derogadas y/o incluidas en normas de rango superior.
- C) Plan de igualdad:
Debido a que a la firma del presente convenio colectivo en el seno de la compañía se han iniciado los trabajos para la creación e implantación del Plan de Igualdad de Mantequerías Arias S.A., con aplicación en toda la empresa, las partes estarán a lo que se determine en el mismo y a sus efectos para este centro de trabajo.
- D) Sistema de incentivos para los trabajadores y trabajadoras por la obtención de mejoras en los parámetros de gestión del centro de trabajo.

Ámbito de aplicación

Personal.

1. Se aplicará a todos los trabajadores del centro de trabajo que no estén afectos a otro sistema de incentivos o bonus.
2. Será condición indispensable para el devengo individual de la prima, la prestación efectiva de servicios durante un período de 9 meses durante el ejercicio de devengo de la misma, es decir, el año natural, bien sea en período continuado o alternos.
3. A estos efectos, se considerara que no hay prestación efectiva de servicios cuando el trabajador no asista al trabajo por cualquier causa salvo las debidas a períodos de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, disfrute de la lactancia acumulada y horas sindicales.

Temporal.

1. Su aplicación comenzará a la firma del presente convenio, sin efecto retroactivo alguno y se prolongará durante la vigencia del mismo.
2. El devengo y valoración del cumplimiento de los objetivos propuestos se realizará por año natural vencido, salvo para el ejercicio 2010 en el que se considerarán respecto del 2.º semestre.
3. No cabe el devengo proporcional de las primas en relación a porcentajes de acercamiento sobre el cumplimiento íntegro del objetivo ni por proporción de tiempo trabajado si no se cumple el período mínimo de prestación de servicios durante el ejercicio. Tampoco procederá el abono de la prima devengada si el trabajador o trabajadora no continúan de alta en la compañía en el momento del abono de la prima.



Objetivos.

1. La Dirección fijará los objetivos en el primer trimestre de cada año, previa valoración de los mismos con el Comité de Empresa. A este respecto y para el año 2010 los objetivos se fijaran en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio y considerando la evolución de la fábrica en el primer semestre del año.
2. Los parámetros objeto de valoración serán:
 1. Absentismo fabrica (enfermedad común + AT).
 2. Desclasificados.
 3. Pérdida materia.
 4. Productividad.

Devengo y determinación del importe de la prima.

1. El devengo de la prima será por año natural y el derecho a la misma se genera a partir del cumplimiento íntegro de los objetivos marcados por la compañía, salvo lo expuesto en el punto 5 con motivo de la puesta en marcha del presente sistema.
2. El importe máximo de la prima total a cobrar durante la vigencia del convenio será de 180 euros brutos anuales para los trabajadores a jornada completa y su parte proporcional para los trabajadores a tiempo parcial o en reducción de jornada. Dicha cantidad no será consolidable, salvo lo dispuesto en el punto 5, ni se tendrá en consideración como base para el cálculo de ningún otro concepto salarial o extrasalarial.
3. Excepcionalmente para el ejercicio 2010 se mantiene dicho importe, si bien, los objetivos para dicho ejercicio se fijarán para el 2.º semestre por las fechas de la firma del presente convenio.
4. Cada objetivo supone un 25% del importe total de la prima y para su devengo y abono deberá cumplirse cada ratio propuesto de forma individual en cada uno de los ejercicios.
5. Como medida excepcional para la implantación del presente sistema de incentivos, quedará garantizado exclusivamente para los 3 años de funcionamiento (2010, 2011, 2012) de dicho sistema tras su incorporación al Convenio Colectivo, la percepción de la cantidad que correspondería al cumplimiento de un objetivo, independientemente de su consecución, la cual quedaría consolidada en la masa salarial de acuerdo a uno de los siguientes procedimientos:
 1. Si el IPC real es igual o superior a la subida pactada para cada ejercicio (1,3% para 2010, 1,5% para 2011 y 1,7% para 2012), la cuantía que se consolidará en los salarios base corresponderá a un incremento adicional del 0,38% de los salarios base de cada categoría profesional a incluir al regularizar las tablas salariales de acuerdo al IPC real.
 2. Si el IPC real es menor a la subida pactada para cada ejercicio (1,3% para 2010, 1,5% para 2011 y 1,7% para 2012), la cuantía que se consolidará corresponderá a una cuantía de 45 euros brutos que se incorporara al Complemento Salarial individual de cada trabajador así como a la tabla salarial que determina el importe mínimo de dicho complemento.

El resto de objetivos que se cumplan a partir del segundo, inclusive, se abonarán en un solo pago no consolidable dentro del primer trimestre del año siguiente al del período de referencia a razón de 45 euros brutos por objetivo anual cumplido, siendo requisito indispensable estar en situación de alta en la compañía en el momento del abono.

Mejora individual de la Prima por Ratio de Absentismo Individual.

1. Si el objetivo de absentismo anual establecido para cada año en la fábrica no se cumpliera, existirá la posibilidad de considerar cumplido el objetivo, a título individual por cada trabajador o trabajadora, de la prima correspondiente a dicho objetivo colectivo (45 euros).
2. Para ello, se considerará el ratio individual de absentismo de manera que si el trabajador o trabajadora no hubiera tenido ninguna ausencia al trabajo durante el período de referencia generará automáticamente el derecho a dicha prima.
3. A este respecto no se consideraran ausencias individuales al trabajo las debidas a suspensiones del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, disfrute de la lactancia acumulada ni las horas sindicales y los permisos retribuidos previstos en el art. 15.

Desarrollo y mantenimiento del sistema.

La Organización del Trabajo es potestad de la dirección de la empresa, por lo que a la misma le compete la decisión sobre utilización de nuevos métodos o sistemas de trabajo, la organización del mismo, así como la implantación de nuevas tecnologías, por lo que en el caso de que las mismas afectaran a las variables de cálculo se realizarán las adaptaciones necesarias, con previa valoración de las mismas por el Comité de Empresa.

El presente sistema de incentivos será dado a conocer entre los empleados a través de los canales de comunicación e información pertinentes al objeto de fomentar las mejoras productivas que le inspiran y que de conseguirse supondrán importantes mejoras en la competitividad de los productos fabricados en la misma.

La Dirección de fábrica suministrará al Comité de Empresa la información correspondiente a la evolución de los ratios fijados como objetivo que intervienen en el devengo del incentivo anual de manera periódica, al menos trimestral.



Asimismo, se informará a los trabajadores y trabajadoras de la evolución de dichos datos que componen su incentivo, en las reuniones de las diferentes secciones, así como del cumplimiento anual de los mismos y, en su caso, del devengo de la prima correspondiente.

Las partes firmantes, se comprometen a realizar una valoración conjunta y continua del presente acuerdo de incentivos y en atención a los resultados de su implantación y desarrollo práctico, implementar en el mismo las modificaciones necesarias en su texto al objeto de mejorar y adecuar su aplicación práctica y obtener las mejoras que se pretenden implementar en la fábrica y su positiva repercusión en los trabajadores y trabajadoras.

Anexo I

Categorías	Salarios base por categoría 2009	
	2009 mensual	2009 anual (mensualx15)
Obreros		
Peón	756,55	11.348,27
Espec. 3.ª/Ofic. 3.ª	771,51	11.572,50
Espec. 2.ª/Ofic. 2.ª	786,76	11.801,55
Espec. 1.ª/Ofic. 1.ª	801,39	12.020,83
Subalternos		
Portero/Ordenanza/Sereno	756,55	11.348,27
Almacenero	801,39	12.020,83
Administrativos		
Telefonista/Auxiliar	771,51	11.572,50
Oficial de 2.ª	856,78	12.851,55
Oficial de 1.ª	955,81	14.337,15
Jefe de 2.ª	1.081,81	16.227,15
Jefe de 1.ª	1.180,77	17.711,52
Técnicos		
Auxiliar laboratorio	771,51	11.572,58
Oficial laboratorio	856,78	12.851,55
Inspector distrito	880,72	13.210,65
Capataz	937,67	14.065,00
Encargado	955,81	14.337,15
Jefe de sección	1.039,76	15.596,47
Jefe de fábrica/Jefe de inspección/Jefe de laboratorio	1.180,77	17.711,52
Técnicos titulados		
Técnico medio	1.180,77	17.711,52
Técnico superior	1.309,78	19.646,75
Técnico jefe	1.495,77	22.436,70

Anexo II

MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A. AÑO 2009								
Importe horas extras-normales (con 75%)								
Categorías	Sin	Quinquenios						
	Antigüedad	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis	Siete
Obreros								
Peón	10,89	11,36	11,92	12,40	12,90	13,45	13,95	14,47
Espec. 3.ª/Ofic. 3.ª	11,12	11,67	12,17	12,72	13,21	13,77	14,26	14,78
Espec. 2.ª/Ofic. 2.ª	11,43	12,02	12,49	13,04	13,62	14,20	14,67	15,21
Espec. 1.ª/Ofic. 1.ª	12,02	12,55	13,04	13,62	14,20	14,75	15,31	15,87
Subalternos								
Portero/Ordenanza/Sereno	10,89	11,36	11,92	12,40	12,90	13,45	13,95	14,47
Almacenero	12,02	12,55	13,04	13,62	14,20	14,75	15,31	15,87
Administrativos								
Telefonista/Auxiliar	11,12	11,67	12,17	12,72	13,21	13,77	14,26	14,78
Oficial de 2.ª	12,49	13,14	13,71	14,26	14,91	15,47	16,11	16,71
Oficial de 1.ª	13,84	14,49	15,15	15,79	16,50	17,15	17,86	18,53
Jefe de 2.ª	15,94	16,68	17,41	18,09	18,92	19,62	20,37	21,13

MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A. AÑO 2009								
Importe horas extras-normales (con 75%)								
Categorías	Sin	Quinquenios						
	Antigüedad	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis	Siete
Jefe de 1. ^a	16,68	17,45	18,27	19,07	19,88	20,75	21,57	22,36
<i>Técnicos</i>								
Auxiliar laboratorio	11,12	11,67	12,17	12,72	13,21	13,77	14,26	14,78
Oficial laboratorio	12,49	13,14	13,71	14,26	14,91	15,47	16,11	16,71
Inspector distrito	12,80	13,44	14,02	14,67	15,20	15,85	16,50	17,12
Capataz	13,84	14,49	15,15	15,79	16,50	17,15	17,86	18,53
Encargado	14,09	14,75	15,47	16,11	16,76	17,41	18,04	18,70

Anexo III

MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A. AÑO 2009								
Categorías	Importe horas extras-normales (con 100%)							
	Sin	Quinquenios						
	Antigüedad	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis	Siete
<i>Obreros</i>								
Peón	12,40	13,04	13,62	14,20	14,75	15,38	15,94	16,54
Espec. 3. ^a /Ofic. 3. ^a	12,72	13,29	13,84	14,49	15,15	15,70	16,36	16,95
Espec. 2. ^a /Ofic. 2. ^a	13,04	13,71	14,22	14,91	15,47	16,11	16,76	17,38
Espec. 1. ^a /Ofic. 1. ^a	13,71	14,31	14,99	15,54	16,19	16,85	17,48	18,12
<i>Subalternos</i>								
Portero/Ordenanza/Sereno	12,40	13,04	13,62	14,20	14,75	15,38	15,94	16,54
Almacenero	13,71	14,31	14,99	15,54	16,19	16,85	17,48	18,12
<i>Administrativos</i>								
Telefonista/Auxiliar	12,72	13,29	13,84	14,49	15,15	15,70	16,36	16,95
Oficial de 2. ^a	14,26	14,99	15,64	16,36	16,98	17,74	18,35	19,03
Oficial de 1. ^a	15,79	16,50	17,30	18,04	18,84	19,56	20,29	21,04
Jefe de 2. ^a	18,11	19,02	19,88	20,67	21,57	22,50	23,27	24,12
Jefe de 1. ^a	19,02	19,88	20,84	21,84	22,78	23,75	24,62	25,52
<i>Técnicos</i>								
Auxiliar laboratorio	12,72	13,29	13,84	14,49	15,15	15,70	16,36	16,95
Oficial laboratorio	14,26	14,99	15,64	16,36	16,98	17,74	18,35	19,03
Inspector distrito	14,67	15,31	16,02	16,76	17,41	18,11	18,77	19,47
Capataz	15,79	16,50	17,30	18,04	18,84	19,56	20,29	21,04
Encargado	16,13	16,89	17,56	18,35	19,17	19,88	20,61	21,37

Anexo IV

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

1. Préstamos.

Mantequerías Arias, S.A. facilitará en la medida de sus posibilidades, préstamos a su personal, en casos de urgente y justificada necesidad, para adquisición y mejora de vivienda y compra de vehículo, siempre que sea motivado por un mejor servicio a la empresa.

2. Premio por matrimonio.

Se establece un premio por matrimonio, consistente en una mensualidad completa para el personal de plantilla, de ambos sexos, con un año de antigüedad, que contraiga matrimonio y continúe prestando sus servicios en Mantequerías Arias, S.A.

3. Premio por veinticinco años de servicio.

Mantequerías Arias, S.A. establece un premio para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan cumplido los veinticinco años de servicios ininterrumpidos a la compañía, con excepción de excedencias forzosas, y siempre que no existiese registrada en su expediente comisión de falta grave.



Dicho premio consistirá en una mensualidad de sus haberes, un reloj debidamente grabado y un diploma, que serán entregados al trabajador o trabajadora en un acto conmemorativo.

4. Comedores.

De acuerdo con la legislación vigente, la empresa habilitará un local para comedor en el centro de trabajo, el cual reunirá las condiciones higiénicas y de comodidad necesarias, entregando en la comida de forma gratuita un vaso de leche por persona.

5. Actividades culturales y recreativas.

Mantequerías Arias, S.A. fomentará en este centro de trabajo el desarrollo de actividades culturales y recreativas, a las que prestará ayudas económicas de acuerdo con sus posibilidades.

Anualmente y con carácter preferente en el mes de diciembre, la empresa organizará una comida o cena con los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo, a la que serán invitados todos los jubilados y jubiladas del mismo.

6. Ayudas.

En casos determinados y de necesidad grave justificada, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar ayudas concretas que Mantequerías Arias, S.A. estudiará para atender las peticiones que se formulen, procurando paliar en lo posible la necesidad expuesta. Si ocurriese fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador o trabajadora, estas peticiones recibirán una atención particular por parte de la empresa.

7. Obsequio de Navidad.

En sustitución de la cesta de Navidad, la empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras en activo 50,70 € para el año 2009 en la paga extra de diciembre, incrementándose el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

A los jubilados y jubiladas actuales y a los que han pasado a tal situación antes del uno de enero del año 2002, se les entregará un cheque regalo por importe de 45,71 euros para el año 2009, incrementándose el 1,3% consolidado con garantía de IPC real para el año 2010 y el 1,5% consolidado con garantía de IPC real para el 2011 y el 1,7% consolidado con garantía de IPC real para el año 2012.

8. Reparto de leche/quesos.

Se suspende la entrega de leche en polvo y/o líquida y en su lugar se concede un descuento del 10% para los quesos desclasificados o de segunda categoría, con un tope máximo de 14 kgs por persona y mes.

En caso de que desapareciesen definitivamente los quesos de segunda, debería ser sustituido automáticamente por un aumento del descuento de los quesos de primera en un 5%.

En caso de que Mantequerías Arias, S.A. abandonase la producción de queso y elaborase leche líquida, este capítulo volvería a la redacción del Convenio de 1998.

Anexo V

COMISIÓN PARITARIA

En cumplimiento de lo establecido, en el presente anexo se relacionan las personas que integran la Comisión Paritaria de este Convenio, y que son las siguientes:

En representación de Mantequerías Arias, S.A.

La Dirección de la empresa decidirá los componentes que representen a la misma en el seno de la Comisión Paritaria en virtud de la materia de la cual se vaya a tratar, de acuerdo a la convocatoria, y se lo comunicará puntualmente a la parte social con carácter previo a la reunión.

En representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

La representación de los trabajadores y trabajadoras decidirá de forma paritaria de entre sus componentes a las personas que integrarán esta comisión en cada momento que se convoque.