



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 21 de agosto de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Mantequerías Arias, S.A., centro de trabajo de Vegalencia (Ribera de Arriba) en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Mantequerías Arias, S. A., centro de trabajo de Vegalencia Ribera de Arriba (expediente C-020/2020, código 33001991011990), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 20 de julio de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 21 de agosto de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA número 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-06923.

En Vegalencia (Ribera de Arriba), a 20 de julio de 2020.

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

Reunida

Por una parte:

Representantes de la Empresa:

- Gabriel Arqueros Martín-Responsable de Relaciones Laborales.
- Emilio Herranz Menéndez-Director de RR.HH.
- Cyril Hahusseau-Director de Fábrica.

Por otra parte:

Representantes de los Trabajadores: (todos ellos y ellas miembros del Comité de Empresa).

- Ana Isabel López Castaño (FSC-CTI).
- Francisco Javier Gumiel (FSC-CTI).
- Víctor M. Sariego Palacios (CC.OO.).
- Gabriel Garrido García (CC.OO.).
- Natalia Acevedo Castro (CC.OO.).
- Alfredo Vázquez Bengoa (CC.OO.).
- José Antonio Romero Romero (UGT).
- María Carmen Lacasa Menéndez (UGT).
- Antonio Espínola García (UGT).

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. U., 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 de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022 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 así como la documentación complementaria será debidamente remitida telemáticamente por el procedimiento establecido 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 expresamente para ello indistintamente a D. Javier Ronza Manzano, DNI ***5059**, D. Emilio Herranz Menéndez, DNI ***0889** y D. Gabriel Arqueros Martín, DNI ***7935**, remitiendo posteriormente copia de todas las certificaciones a la representación social.

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. U.

Fdo. La Representación de la Empresa.

Fdo. La Representación de los Trabajadores.

Reunidos

En pleno, a 20 de julio de 2020, la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo de acuerdo con el Acta de Creación de la Mesa Negociadora del mismo, integrada por las siguientes personas que a continuación se mencionan, ha alcanzado un Acuerdo sobre el Texto del Convenio Colectivo de Mantequerías Arias, S. A. U., para su centro de trabajo sito en Vegalencia para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 que se expone a continuación:

De una parte:

Representantes de la Empresa:

- Gabriel Arqueros Martín-Responsable de Relaciones Laborales.
- Emilio Herranz Menéndez-Director de RR.HH.
- Cyril Hahusseau-Director de Fábrica.

De otra parte:

Representantes de los Trabajadores (miembros del Comité de Empresa)

- Ana Isabel López Castaño (FSC-CTI).
- Francisco Javier Gumiel (FSC-CTI).
- Víctor M. Sariego Palacios (CC.OO.).
- Gabriel Garrido García (CC.OO.).
- Natalia Acevedo Castro (CC.OO.).
- Alfredo Vázquez Bengoa (CC.OO.).
- José Antonio Romero Romero (UGT).
- María Carmen Lacasa Menéndez (UGT).
- Antonio Espínola García (UGT).



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO SITO EN VEGALENCIA (RIBERA DE ARRIBA, ASTURIAS) DE LA ENTIDAD MERCANTIL MANTEQUERÍAS ARIAS, S. A. U., PARA LOS EJERCICIOS 2020, 2021 Y 2022

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 de la Ley de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.—*Ámbito Temporal:*

Las condiciones del presente convenio tendrán una validez de tres años comenzando su vigencia el día 01 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2022. El Convenio entrará en vigor una vez publicado en el BOPA salvo acuerdo expreso.

Artículo 4.—*Denuncia y prórroga:*

El Convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia al 31-12-2022.

No obstante, todo el contenido íntegro del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación en cuanto no sea sustituido por otro que se acuerde en el mismo ámbito de negociación.

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/as 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/a.

Artículo 8.—*Trabajos de Grupo Profesional Superior o/e Inferior:*

- La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización, percibiendo el trabajador o trabajadora la remuneración correspondiente al grupo profesional superior durante el tiempo que permanezca la prestación de servicios. 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.
- Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional superior, motivado por causas de enfermedad o accidente laboral, no se considerará vacante, pero el trabajador tendrá derecho a la diferencia de salario entre el grupo profesional asignado y el grupo que corresponda de acuerdo a la función que efectivamente realiza.
- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a grupo profesional inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 8.º bis:

Manteniendo la aplicación del vigente régimen de clasificación profesional establecido en el convenio con las adaptaciones incluidas en el presente convenio, las partes acuerdan considerar de cara a próximas negociaciones las modificaciones introducidas en el régimen de clasificación profesional del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas para el período 2017-2020.

Artículo 9.—*Personal con Discapacidad:*

Con el fin de mantener en el trabajo, y evitar el despido del trabajador o trabajadora que por encontrarse en situación de discapacidad de acuerdo con la normativa legal (grado de discapacidad superior al 33%) y no se halle en situación de dar rendimiento normal en su grupo profesional o puesto de trabajo, por parte de la Dirección se procurará destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, si existiesen puestos disponibles.

Artículo 10.—*Jornada Laboral:*

La jornada laboral para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. Como criterio general entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Artículo 11.—*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.

A principios de cada ejercicio de vigencia del presente Convenio se elaborará conjuntamente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras el calendario laboral que habrá de comprender, mínimamente, las fiestas no laborables, así como los turnos de trabajo.

En caso de discrepancia, sin posibilidad de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá ésta a la mediación del Sasec.

Artículo 12.—*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 establecida en las tablas salariales, denominada prima de trabajo en domingo y festivo, disfrutará de un día de descanso durante la semana siguiente y si no fuese posible se le abonará otro día con el 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 de diciembre a partir de las 22:00 horas y 25 de diciembre (Nochebuena y Navidad) y 31 de diciembre a partir de las 22:00 horas y 1 de enero (Nochevieja y Año Nuevo), percibirán una prima especial de conformidad a lo establecido en las tablas salariales, además del descanso correspondiente.

Artículo 12 bis.—*Criterios Interpretativos del art. 12:*

Con motivo de las discrepancias que han venido teniendo las partes al respecto de la interpretación del artículo 12, sobre los supuestos en los que, por un lado, la empresa venía manifestando que si la no concesión del descanso compensatorio al sábado, domingo o festivo trabajado durante la semana siguiente no se ha debido a causas organizativas imputables a la misma (IT, permisos retribuidos, etc.), no procedería el abono adicional previsto en dicho artículo y, por el otro, el comité de empresa ha venido estimando, como posición de partida, que el abono procede en cualquier situación en la que no se disfrute el descanso compensatorio durante la semana siguiente al sábado, domingo o festivo trabajado, independientemente de la causa., se han mantenido diversas reuniones entre las partes firmantes del presente Convenio

Pues bien, durante el año 2014, tras varias reuniones, propuestas y contrapropuestas, las partes alcanzaron un Acuerdo interpretativo sobre el régimen a aplicar en estos supuestos, diferenciando para ello los diferentes escenarios relacionados a continuación, los cuales se reproducen para su aplicación durante la vigencia del presente Convenio, con algunas adaptaciones acordadas en el proceso de negociación del mismo.

Tratamiento de los diferentes supuestos.

1. Si el descanso fijado la semana posterior al trabajo en domingo no se produce efectivamente por causa de IT por contingencia común. En este caso se mantendrá la programación semanal publicada, sin que el trabajador tenga derecho a la fijación de un nuevo descanso compensatorio.

Ejemplos de esta situación: trabajador que tiene programado trabajo en domingo en la semana en curso y por IT no lo puede trabajar, se le mantendrá el descanso compensatorio planificado la semana siguiente y viceversa, es decir, al trabajador que trabaje el domingo y no pueda disfrutar el descanso compensatorio que se le haya fijado en la planificación semanal posterior al mismo por causa de IT no le será fijada nueva fecha de disfrute.

2. Si el descanso fijado la semana posterior al trabajo en domingo no se produce efectivamente por causa de IT por Contingencia Profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional). En este caso se programará un nuevo descanso compensatorio una vez se produzca el alta del trabajador y siempre y cuando no hayan pasado más de 12 meses desde el comienzo de la IT, fijándose la fecha del descanso de mutuo acuerdo entre las partes, en consideración a la organización del trabajo. En el caso de que la reincorporación se produzca una vez transcurrido dicho plazo, el trabajador no tendrá derecho a la fijación de un nuevo descanso compensatorio.

3. Cuando por motivos organizativos, a la empresa no le sea posible fijar el descanso compensatorio la semana posterior al domingo en el que el trabajador ha prestado servicios. En este caso se abonará, además de la prima prevista en el convenio por trabajo en domingos/festivos, la que procede por la no concesión del descanso compensatorio durante la semana posterior, por lo que no procederá en este caso la fijación posterior de un nuevo descanso compensatorio por dicho domingo.

4. El supuesto anterior, también será de aplicación para los supuestos en los que estando ya fijado el descanso compensatorio por domingo/festivo trabajado, la empresa se vea en la obligación organizativa de llamar a un trabajador para que acuda al trabajo en alguno de los días en los que se hubiera fijado dicho descanso, no procediendo tampoco en este supuesto la fijación posterior de un nuevo descanso compensatorio.

5. Coincidencia del descanso compensatorio firmado con el disfrute de permisos retribuidos. Mismo régimen que el de la IT por contingencia común.

6. Este régimen también será de aplicación para la compensación del trabajo en sábados (artículo 11 del vigente Convenio Colectivo).

Artículo 13.—Producción días 24 y 31 de diciembre:

Los días 24 y 31 de diciembre, en principio, no tendrán la consideración de días laborables. No obstante, si por circunstancias organizativas y/o de producción la Dirección planificará trabajo para dichas jornadas, el personal convocado tendrá la obligación de asistir al trabajo siéndole de aplicación las siguientes condiciones:

- Turno de mañana: abono de una prima de domingo o festivo de acuerdo con el artículo anterior, es decir, de conformidad a lo establecido en las tablas salariales.
- Turno de tarde: abono de la prima de domingo o festivo incrementada en un 50%, es decir, de conformidad a lo establecido en las tablas salariales.
- El resto de los turnos en los que se pudieran prestar servicios durante dichas jornadas se asimilaban a las condiciones establecidas para el turno de la mañana.

De forma complementaria a lo anterior, el personal convocado al trabajo los días 24 y/o 31 de diciembre generará un día de descanso adicional como compensación que será disfrutado previo acuerdo con la Empresa.

Artículo 14.—Horas Extraordinarias:

Sin perjuicio de lo expuesto en los artículos anteriores, 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 de la Ley 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 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:

Hecho causante	Duración	Observaciones
A/ Matrimonio del trabajador o trabajadora.	15 días naturales.	
B/ Nacimiento o adopción de hijo o hija.		Se aplicará lo previsto en la legislación vigente en cada momento.
C/ Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales.	Ampliación a 4 días naturales si el trabajador o trabajadora debiera realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
D/ El permiso del apartado C anterior se ampliará en un día natural en los siguientes supuestos: 1.- Fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad, así como el de los/as hermanos/as del cónyuge del trabajador/a. 2.- Intervención quirúrgica de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad que precisen de hospitalización posterior por un tiempo de al menos 72 horas. 3.- En los casos de hospitalización por accidente y/o enfermedad grave discapacitada a familiares de primer grado de consanguinidad, así como de los/as hermanos/as del trabajador/a, si para su tratamiento se requiriera una hospitalización de al menos 72 horas. 4.- En los casos en los que la hospitalización sea de hijo/as del trabajador/a mayores de 14 años, independientemente de lo cause que origine el mismo y siempre cuando exista el período de hospitalización.	3 días naturales.	Ampliación a 3 días naturales si el trabajador o trabajadora debiera realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
E/ Fallecimiento de cónyuge del trabajador/a y de familiares en primer grado de consanguinidad del trabajador o trabajadora	5 días naturales	Ampliación a 7 días naturales si el trabajador o trabajadora debiera realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

<p>N/ Matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad y de los/as hermanos/as del trabajador/a y de su cónyuge.</p>	<p>2 días naturales</p>	
<p>O/ Exámenes cuando se cursen estudios académicos oficiales y debe someterse a exámenes, pruebas, justificación escrita, incluido examen de carni de conducir.</p>	<p>Tiempo estrictamente indispensable</p>	
<p>P/ Traslado del domicilio habitual del trabajador/a.</p>	<p>2 días naturales.</p>	
<p>Q/ Atención de eventos urgentes, debidamente justificados.</p> <p>En este sentido y para una mejor valoración de este tipo de situaciones, si bien deberán valorarse los supuestos de forma individualizada, para la concesión de este permiso deben cumplirse los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que se trate de una situación de gravedad acreditada, es decir, que se produzca de forma súbita y no sea programada ni se pudiera prevenir. 2. Que el tratamiento de dicho situación requiera la presencia ineludible e insustituible del trabajador o trabajadora para llevar a cargo de la misma de forma directa y personal. 	<p>1 día natural.</p>	
<p>R/ Otros supuestos de licencias retribuidas:</p> <p>Adicionalmente a lo expuesto en los apartados anteriores, asimismo los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad, podrán disfrutar de licencia retribuida de hasta un límite máximo de 2 días naturales por año natural con independencia de la eventual valoración de los motivos causales, con la duración y requisitos que se precisan en los siguientes apartados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un día natural al año para la obtención e firma de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que el/la trabajador/a disfrute de un horario personalmente, le día coincida con su horario de trabajo y presente a la compañía con un plazo superior a 72 horas. 2. Hasta un máximo de 8 horas anuales, equivalentes a una jornada media de trabajo, con justificación y acreditación del tiempo empleado con el correspondiente visado firmativo, para acompañar a hijos menores de 14 años o niñas menores de edad matriculadas así como a familiares de primer grado de consanguinidad a cargo directo del trabajador/a en situación de discapacidad (grado de minusvalía superior al 33%) y/o que no se valgan por sí mismos, siempre que el horario de consulta sea coincidente con el horario de trabajo y se presente a la empresa con un mínimo de 72 horas. 3. Un día natural por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de urgencia y/o quirúrgica por una consecuencia del trabajador/a. Dentro de este supuesto y para el caso de fallecimiento, la licencia retribuida podrá disfrutarse entre la fecha del propio fallecimiento y la del entierro/inhumación o acto equivalente. 	<p>Hasta 2 días naturales por año natural.</p>	
<p>S/ El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo algún discapacidad la física o psíquica (con valoración del organismo correspondiente superior al 33%) tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada, sin pérdida de su salario, mediante su oportuna justificación y por el tiempo por el que se mantenga dicha situación en lo relativo a la dependencia y discapacidad.</p>	<p>Reducción de 1 hora de la jornada diaria.</p>	
<p>T/ Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.</p> <p>Se entiende por «deber inexcusable» la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Así como los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio. El deber ha de ser personal, es decir, sin posibilidad de delegación por medio de un representante o sustituto.</p>	<p>Tiempo estrictamente indispensable.</p>	
<p>U/ Por el tiempo preciso cuando por razones de enfermedad del trabajador o trabajadora precise la asistencia o consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, debiéndose, en cualquier caso, justificar la ausencia.</p>	<p>Tiempo estrictamente indispensable</p>	

EFECTOS GENERALES DE APLICACIÓN:

- **Supuesto de Hospitalización de Familia:** De acuerdo a lo previsto en el presente convenio, en los casos que se produzca el diagnóstico de un período atribuido por hospitalización de familia, si se establecieran turnos de trabajo en el mismo a fin de atender al paciente, los trabajadores y trabajadoras de la empresa, podrán disfrutar de un licencia por este concepto en días completos hábiles en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando, lo solicite en los términos y condiciones establecidos y la consume mientras perdure el mismo período de hospitalización.
En estos supuestos, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al mismo número de días laborales de familia que hubieran disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para ello se realizará el cálculo de días laborales que habría supuesto la licencia de consumo en disfrute el mismo día en que se produjo el hecho causante. Los trabajadores y trabajadoras deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, en intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborales que le corresponden, según el cálculo anterior, en los que disfrutará de la licencia. Al término del disfrute se deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.
 - **Perjuicio de hecho:** 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 concubina continúa demostrable dará lugar a los mismos derechos o situaciones.
 - **Autorización y Justificación de las Licencias y Permisos:** Las licencias autorizadas en el presente convenio deberán ser autorizadas por el/la responsable de fábrica respectivo o persona en quien éste delegue.
- Los funcionarios en la concepción de licencia están obligados a presentar las justificaciones necesarias que les exige la empresa, y en el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderá el derecho a la licencia y los días de ausencia se contarán como faltas injustificadas al trabajo.

Tabla orientativa de grados de parentesco del trabajador/a.

1. Primer grado.

a) Conyugalidad:

Línea ascendente: Padre/madre.

Línea descendente: Hijos/hijas.

b) Afinitad:

Línea ascendente: Sangre/suagra.

Línea descendente: yerno/nuera.

2. Segundo grado.

a) Conyugalidad:

Línea ascendente: Abuelos/abuelas.

Línea descendente: Nietos/nietas.

Línea colateral: Hermanos/hermanas.

b) Afinitad:

Línea ascendente: Abuelos políticos.

Línea colateral: Cuñados/cuñadas (hermanos del cónyuge y cónyuge del hermano/a).

Artículo 16.—Excedencias:

Serán concedidas según determina el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El desempeño de un cargo sindical se equiparará 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 de la Ley del estatuto de los trabajadores. En el supuesto de coincidir el período de vacaciones con un día festivo nacional, autonómico o local en día laborable (de lunes a viernes), el trabajador tendrá derecho a un día adicional de vacaciones a recuperar en un período distinto previo acuerdo con la empresa.

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.

Durante la vigencia y aplicación del presente Convenio Colectivo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores podrán alcanzar Acuerdos que modifiquen el régimen de vacaciones contemplado en el Convenio.



CAPITULO 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.

CAPITULO CUARTO

Retribuciones

Artículo 20.—*Estructura salarial:*

La estructura salarial se compondrá de los siguientes conceptos:

- I. Salario base.
- II. Complemento salarial.
- III. Plus no absorbible.
- IV. Antigüedad.
- V. 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 2019 se incrementará de acuerdo con el régimen salarial previsto en la disposición transitoria primera.
Por este concepto, se abonará para cada año en curso la cantidad mínima establecida en las tablas salariales al personal eventual de nueva contratación.
- b) Plus de Asistencia.
Se establece un Plus de Asistencia por cada día de asistencia al trabajo para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 según lo dispuesto en las tablas salariales, independientemente del grupo profesional al que este adscrito cada trabajador o trabajadora.
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 y permiso por matrimonio del trabajador/a.
- c) Quebranto de Moneda.
En concepto de quebranto de moneda, se percibirá la cantidad establecida en las tablas salariales.
- d) 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 conformidad a lo establecido en las tablas salariales en vigor.
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.
- e) 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.



f) 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 conformidad a lo establecido en las tablas salariales en vigor.

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:

A estos efectos y para los casos en los que los trabajadores y trabajadoras se vean en la obligación de realizar viajes de empresa, será de aplicación la política general de la compañía en esta materia, la cual se comunicará anualmente al Comité de Empresa si hubiera cambios o modificaciones sobre la misma.

Artículo 27.—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 28.—Ayuda a la discapacidad:

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos con discapacidad reconocida superior al 33% y con derecho a prestación por la Seguridad Social, percibirán en concepto de ayuda extraordinaria la cantidad establecida en las tablas salariales en vigor.

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

Artículo 29.—Premio de fidelidad y constancia:

- Al producirse la baja provisional de un trabajador o trabajadora por enfermedad, incapacidad o accidente de trabajo, se abonará la cantidad establecida en las tablas salariales en vigor.
- Si la causa de la baja provisional fuese por jubilación de acuerdo a la legislación vigente a los 65 años o más, se abonará la cantidad establecida en las tablas salariales en vigor.
- 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 cuantía establecida en las tablas salariales en vigor, por años de servicio.
- La Dirección de la Empresa continuará manteniendo la tradición de reconocimiento mediante actos conmemorativos a los trabajadores y trabajadoras que se jubilen.

CAPITULO QUINTO

Salud Laboral

Artículo 30.—Ropas de trabajo:

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

Artículo 31.—Reconocimientos médicos:

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa legal y las directrices y políticas que en este sentido se establezcan por el Servicio de Prevención de la compañía, con absoluto respeto a los derechos y competencias de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

CAPITULO SEXTO

Derechos sindicales

Artículo 32.—Derechos sindicales:

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

CAPITULO SÉPTIMO

Disposiciones finales

Artículo 33.—*Vigencia en caso de anulación de algún artículo del texto:*

Si por parte de la Autoridad competente fuese anulado alguno de sus artículos, este Convenio mantendrá su vigencia en el resto de su contenido, quedando obligadas las partes a iniciar un proceso negociador para introducir en el texto las modificaciones oportunas que procedan.

Artículo 34.—*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 35.—*Garantía "Ad Personam":*

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

Artículo 36.—*Comisión paritaria:*

Dicha Comisión estará integrada por hasta cuatro 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.

Dichos miembros se designarán por cada una de las partes, en el momento en el que cualquiera de ellas y por escrito dirigido a la otra convoque una reunión de la misma.

Artículo 37.—*Procedimiento de resolución de conflictos:*

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 se adhieren a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (Aisecla).

Disposición transitoria primera.—Acuerdo salarial para 2020, 2021 y 2022

- Se establece que, de acuerdo con lo estipulado en el anterior convenio, las tablas salariales provisionales de 2019 han devenido como definitivas debido a que el IPC real de 2019 ha sido del 0,8.
- El incremento pactado para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 será del 1,5% a aplicar sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio anterior con revisión al IPC real al final de cada ejercicio hasta un máximo del 2,5% y con efectos de 1 de enero de cada ejercicio acordado.
- Si el IPC de los ejercicios 2020, 2021 y 2022 resultara inferior al 1,5% quedará garantizado este porcentaje de incremento salarial.
- El incremento acordado del 1,5% para el ejercicio 2020 se aplicará con la publicación del presente convenio en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* y con efectos de 1 de enero de 2020.

Disposición transitoria segunda.—Pactos compensatorios (jornada de trabajo)

Las partes convienen que, a propuesta de los trabajadores y trabajadoras y siempre que se alcance un acuerdo con la Dirección, se puedan establecer excepciones en la aplicación del régimen previsto en el presente convenio respecto a los descansos compensatorios de domingos y festivos, siempre dentro de los límites del marco legal establecido y previo conocimiento y aprobación del Comité de Empresa.

Disposiciones 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) Plan de Igualdad: En materia de Igualdad se estará a lo establecido en el Plan de Igualdad vigente en cada momento, de Mantequerías Arias y a lo dispuesto en relación con dicha materia en la legislación vigente en cada momento.
- C) Procedimiento para solventar discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art 85.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:
En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.
En caso de no alcanzarse un acuerdo resultará de aplicación lo establecido en la legislación vigente en cada momento.
- D) Compromiso formal de negociación.



Empresa y comité, a la firma del presente convenio, asumen de buena fe el compromiso de cara a la negociación del próximo convenio colectivo y al objeto de adecuar su contenido a las circunstancias y condiciones existentes en el momento de iniciar dicho proceso negociador a incluir dentro de las materias a tratar en el mismo, entre otras, las siguientes materias específicas:

- Limitación de la Ultraactividad.
- Distribución de la jornada.
- Régimen de disfrute de vacaciones.
- Sistema compensatorio por trabajo en fines de semana/festivos no programados.

E) Sistema de Incentivos para el Personal.

Para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 se deberá acordar entre las partes un sistema para de incentivos cuyos fundamentos y principios básicos serán los mismos a los que se determinen para el resto de los centros de producción para dicho ejercicio, considerando en el mismo las peculiaridades de este centro de trabajo en lo relativo a la determinación y fijación de objetivos, debiendo firmarse el acuerdo lo antes posible en cada ejercicio.

Anexo I

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES SALARIOS BASE 2020

SALARIOS BASE	TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2020	
	MENSUAL	ANUAL
Obreros		
Peón	910,73	13.660,97
Espec. 3º/Ofic. 3º	928,73	13.930,90
Espec. 2º/Ofic. 2º	947,10	14.206,63
Espec. 1º/Ofic. 1º	964,71	14.470,60
Subalternos		
Portero/Ordenanza/Sereno	910,73	13.660,97
Almacenero	964,71	14.470,60
Administrativos		
Telefonista/Auxiliar	928,73	13.930,90
Oficial de 2º	1.031,38	15.470,61
Oficial de 1º	1.150,60	17.258,97
Jefe de 2º	1.302,28	19.534,73
Jefe de 1º	1.421,40	21.321,01
Técnicos		
Auxiliar laboratorio	928,73	13.930,99
Oficial laboratorio	1.031,38	15.470,61
Inspector distrito	1.060,20	15.902,89
Capataz	1.128,76	16.931,35
Encargado	1.150,60	17.258,97
Jefe de sección	1.251,66	18.774,92
Jefe de fábrica/Jefe de inspección/Jefe de laboratorio	1.421,40	21.321,01
Técnicos titulados		
Técnico medio	1.421,40	21.321,01
Técnico superior	1.576,71	23.650,62
Técnico jefe	1.800,60	27.009,15

RESUMEN OTROS CONCEPTOS SALARIALES PROVISIONALES 2020

OTROS VALORES CONVENIO MANTEQUERÍAS ARIAS VEGALENCIA 2020	CONVENIO COLECTIVO 2020
	TABLA 2020 PROVISIONAL
PRIMA TRABAJO EN DOMINGOS/FESTIVOS (ART 12)	50,27 €
PRIMA TRABAJO NOCTURNO 24,25/12 Y 31/12 Y 1/01 (ART12)	77,81 €
PRIMA TRABAJO 24 Y 31/12 TARDE (ART 13)	75,41 €
PRIMA TRABAJO 24 Y 31/12 MAÑANA (ART 13)	50,27 €
COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO (ART 24 A)	41,61 €
PLUS DE ASISTENCIA (ART 24B)	12,91 €
QUEBRANTO DE MONEDA (ART 24C)	49,49 €
PRIMA CAMARAS FRIGORIFICAS (ART 24D)	10,10 €
PLUS DE PENOSIDAD (ART 24E)	10,10 €
AYUDA DISCAPACITADOS FISICOS PSIQUICOS (ART 28)	201,35 €
PREMIO BAJA POR INCAPACIDAD, ENFERMEDAD ó AT (ART 29 A)	188,29 €
PREMIO JUBILACION 65 ó MAS AÑOS (ART 29 A - E)	188,29 €
JUBILACION 64 AÑOS	203,80 €
JUBILACION 63 AÑOS	251,18 €
JUBILACION 62 AÑOS	280,27 €
JUBILACION 61 AÑOS	309,37 €
JUBILACION 60 AÑOS	338,44 €
JUBILACION 59 AÑOS (SI LEGALMENTE FUESE POSIBLE)	399,23 €
OBSEQUIO NAVIDAD EMPLEADOS (ANEXO IV.7)	60,58 €
OBSEQUIO NAVIDAD JUBILADOS (ANEXO IV.7)	54,62 €

Anexo II

TABLA PROVISIONAL DE HORAS EXTRAS AL 75% 2020

ANEXO II	Valores Provisionales 2020							
	QUINQUENIOS							
Horas extras 75%	Sin Antigüedad	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Six	Siete
Obreros								
Pleno	13,16	13,54	14,40	15,74	16,00	16,40	17,71	17,77
Especial. Ofic. 3º	13,42	13,94	14,77	15,44	16,11	16,78	17,45	18,12
Especial. Ofic. 2º	13,69	14,26	15,06	15,74	16,40	17,11	17,80	18,49
Especial. Ofic. 1º	13,94	14,58	15,34	16,01	16,73	17,43	18,13	18,83
Subalternos								
Pleno/ Administrativos	13,16	13,54	14,43	15,74	16,00	16,46	17,71	17,77
Administrativos	13,14	14,29	15,73	16,04	16,73	17,43	18,13	18,83
Administrativos								
Administrativos	13,42	13,94	14,62	15,44	16,11	16,70	17,45	18,12
Ciudad 2º	14,84	15,70	16,24	17,14	17,89	18,64	19,38	20,13
Ciudad 1º	16,56	17,32	18,12	19,19	19,90	20,73	21,62	22,45
Jefe de 2º	18,74	19,93	20,50	21,65	22,59	23,53	24,47	25,41
Jefe de 1º	20,46	20,85	22,38	23,63	24,66	25,68	26,71	27,74
Técnicos								
Análisis de datos	13,37	13,94	14,62	15,44	16,11	16,78	17,45	18,12
Administrativos	14,84	15,70	16,24	17,14	17,89	18,64	19,38	20,13
Especial. Ofic. 3º	15,26	16,06	16,69	17,62	18,39	19,16	19,92	20,69
Capacit. Formación	16,24	17,32	17,77	18,75	19,58	20,40	21,21	22,03
Formación	16,56	17,62	18,12	19,13	19,96	20,79	21,62	22,45

Anexo III

TABLA PROVISIONAL DE HORAS EXTRAS AL 100% 2020

Valores Provisionales 2020								
ANEXO III	QUINQUENIOS							
Horas extras 100%	Sin	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis	Siete
Ultramar								
País	15,05	15,58	16,39	17,30	18,05	18,81	19,58	20,31
Países 3ª y 4ª	15,34	15,88	16,71	17,64	18,41	19,18	19,95	20,71
Países 2ª y 3ª	15,65	16,38	17,04	17,99	18,78	19,58	20,34	21,12
Países 1ª y 2ª	15,94	17,10	17,55	18,33	19,12	19,92	20,72	21,51
Subalternos								
Personal Ordenanza de Beroa Amadeu	15,05	15,58	16,39	17,30	18,05	18,81	19,58	20,31
Administrativos	15,94	17,10	17,55	18,33	19,12	19,92	20,72	21,51
Administrativos								
Telefonos Muelle	15,34	15,88	16,71	17,64	18,41	19,18	19,95	20,71
Telefonos 2ª	17,04	17,91	18,55	19,59	20,45	21,30	22,15	23,00
Oficiales 1ª	19,01	19,72	20,70	21,86	22,81	23,76	24,71	25,66
Oficiales 2ª	21,51	22,73	23,43	24,74	25,82	26,89	27,97	29,04
Oficiales 3ª	23,48	23,75	25,58	27,00	28,18	29,35	30,53	31,70
Técnicos								
Auxiliar laboratorio	15,34	15,88	16,71	17,64	18,41	19,18	19,95	20,71
Oficial laboratorio	17,04	17,91	18,55	19,59	20,45	21,30	22,15	23,00
Responsable de laboratorio	17,51	18,29	19,08	20,11	21,02	21,89	22,77	23,64
Analista	18,15	19,12	20,31	21,44	22,38	23,31	24,24	25,17
Encargado	19,01	20,10	20,70	21,86	22,81	23,76	24,71	25,66

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 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.

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 una cantidad bruta de conformidad a lo establecido en las tablas salariales en vigor.



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 una cantidad bruta de conformidad a lo establecido en las tablas salariales en vigor.

Lo establecido en el segundo párrafo de esta cláusula no será de aplicación para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

Ambas partes manifiestan, estar de acuerdo con todo el contenido del presente, procediéndose en prueba de conformidad con el mismo a su firma, dándose por finalizada la reunión a las 13:00 horas.

Por la Dirección.

Por el Comité de Empresa.