

**ACTA DE LA SESION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO
COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS POR LA
QUE SUBSANA EL TEXTO DEFINITIVO**

- **POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL- Federación Estatal de
Industrias Lácteas (FENIL)**

- [Faded signature]
- [Faded signature]

Asesores

- [Faded signature]
- [Faded signature]

- **POR LA REPRESENTACION SOCIAL**

Por CCOO

- [Faded signature]

Por UGT

- [Faded signature]

En la Ciudad de Madrid, a las 13.00 horas del día 22 de Mayo de 2018, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados, en la sede social de la Federación Estatal de Industrias Lácteas, calle Ayala, nº 10, con la asistencia de los miembros de la misma relacionados anteriormente, y

ACUERDAN

Amf
PRIMERO.- Iniciada la sesión ambas representaciones, ante el requerimiento efectuado por la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vienen a poner de manifiesto las siguientes consideraciones, procediendo a las correspondientes aclaraciones y subsanaciones del texto original del convenio:

1º) Que en relación a la aclaración solicitada en torno a la disposición del artículo 18 del Convenio, referido al servicio de reparto o distribución y la consideración de la prolongación de la jornada, se pone de manifiesto que ésta efectivamente supone distribución irregular de la jornada.

[Signature]

[Signature]

[Signature] CCOO

[Signature]

[Signature]

2º) Que en relación con los términos previstos en el artículo 16 del Convenio Colectivo, se procede a eliminar la salvedad de los casos de fuerza mayor en relación con la obligación de preaviso con cinco días naturales de antelación mínima, quedando el literal del artículo como seguidamente se transcribe:

“Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.770 horas. Se considerarán como tiempo de trabajo efectivo los dos días de permiso retribuido por asuntos propios conforme a los términos previstos en el artículo 21 del Convenio Colectivo.

La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será pactada entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección. El sábado será día laborable, pero si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten, la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.

Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresa sobre la materia.

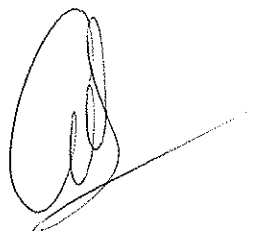
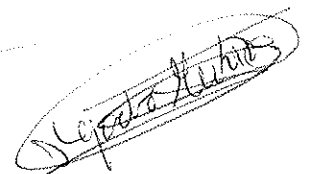
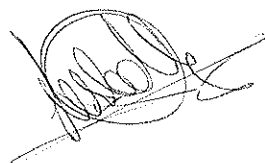
Dentro del cómputo anual establecido al principio del artículo, las empresas dispondrán para la distribución irregular de la jornada, de 120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. Un trabajador no podrá ser obligado, en aplicación de esta distribución irregular de la jornada, y salvo pacto individual o colectivo en contrario, a prolongar su jornada ordinaria en más de 2 horas diarias o reducirla en más de 1 hora.

Se podrá hacer uso de esta distribución irregular, tanto al principio como al final de la jornada ordinaria, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración con cinco días naturales de antelación mínima. No obstante lo anterior, cuando la ampliación de la jornada diaria en dos horas suponga la realización de una décima hora de trabajo, deberá este extremo pactarse previamente con la representación legal de los trabajadores.

Siempre que lo permita el calendario laboral se podrán acumular las horas de dicha distribución irregular de la jornada en jornadas de 8 horas, fijando el descanso compensatorio correspondiente en otro día alternativo. Para dicha acumulación, por distribución irregular de jornada, de las primeras 40 horas, no será necesario el acuerdo previo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o de los propios trabajadores de no existir tal representación. Para la acumulación del resto de horas, hasta las 120 anuales, si será necesario el común acuerdo previo entre empresa y trabajadores o sus representantes en caso de existir éstos.

No podrá disponerse de esta distribución irregular de la jornada, ni de las posibles acumulaciones en jornadas de 8 horas, en domingos o festivos.

And

Las horas de ampliación de jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual o colectivo en contrario.

No obstante aquellas horas que como consecuencia de la distribución irregular de jornada se realicen en sábado deberán abonarse en aquellas empresas que así lo tengan contemplado, incluyendo los importes establecidos para la jornada ordinaria en sábado."

3º) Por lo que se refiere al contenido del artículo 34 del Convenio en referencia al derecho de excedencia por cuidado de hijo, y más concretamente al acogimiento pre-adoptivo que supone una figura jurídica obsoleta no recogida en el Código Civil se acuerda por las partes la modificación del texto del convenio para su adaptación a la legislación vigente en la materia, quedando el artículo 34 del Convenio Colectivo del siguiente tenor literal:

"Artículo 34. Excedencia por cuidado de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, ó en los supuestos de guarda con fines de adopción a contar desde la fecha de nacimiento, ó en su caso, de la resolución judicial ó administrativa.

Los trabajadores habrán de optar por dicho derecho, con al menos cuatro semanas de antelación a la fecha en que se haya de iniciar el disfrute, mediante comunicación escrita a la empresa.

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

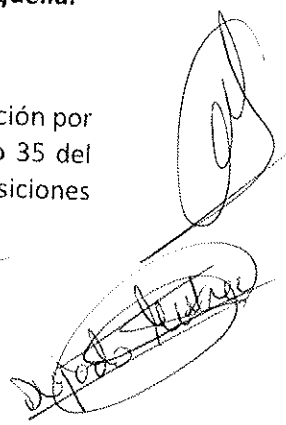
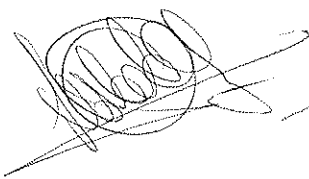
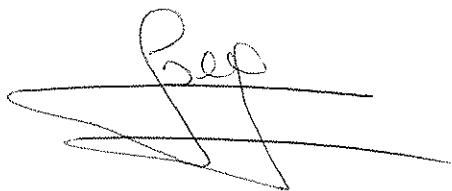
Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La empresa podrá sustituir el puesto dejado por la excedencia forzosa, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otro trabajador con carácter interino, en tanto dure el plazo de la excedencia.

Si los trabajadores tuviesen contrato de carácter fijo-discontinuo, conservarán su puesto en la lista a que se refiere el artículo 54 durante el plazo de la excedencia, y serán llamados con preferencia, una vez hayan comunicado la finalización de aquélla.

4º) Que con referencia a lo puesto de manifiesto en su comunicación de subsanación por la Dirección General de Trabajo en relación al contenido y alcances del artículo 35 del Convenio Colectivo, las partes examinado su contenido en relación con las disposiciones

and



legales en la materia, han acordado modificar el contenido quedando el contenido del artículo 35 del Convenio Colectivo del siguiente tenor literal:

" Artículo 35. Cláusula de inaplicación salarial.

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, y el procedimiento a seguir serán las establecidas en el citado artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante cuando el proceso se inicie a instancias de la Empresa para inaplicar las condiciones económicas del Convenio, el trámite se comunicará simultáneamente a la Comisión paritaria del presente Convenio Colectivo.

Al igual que lo regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar ante la Comisión Paritaria, junto con la comunicación del inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

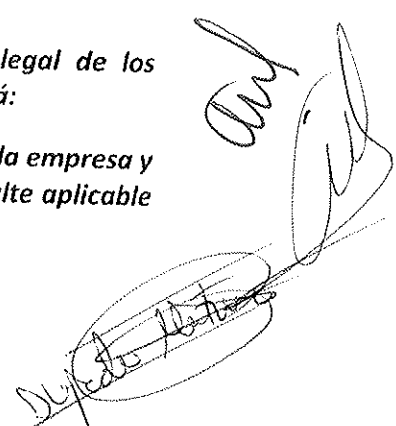
- a) Detalle de las medidas propuestas.*
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.*
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.*
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.*
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.*

Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores).

En las empresas con menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación económica alegada.

En caso de alcanzarse acuerdo en el proceso con la representación legal de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria, y deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones económicas aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.*



b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se podrá solicitar la intervención de la Comisión paritaria para que inicie un procedimiento de mediación.

Si en la mediación de la Comisión paritaria las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si la Organizaciones integrantes de la Comisión paritaria no alcanzase un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto. Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión paritaria, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según corresponda al ámbito geográfico del conflicto."

7º) Que no obstante lo anterior, por todos los comparecientes, se viene a ratificar en su integridad el Texto del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados, firmado con fecha 5 de febrero de 2018, con las salvedad de las manifestaciones formuladas en el presente acta.

TERCERO.- Por unanimidad de los presentes se encomienda nuevamente a la asesora de la parte empresarial, Doña Cristina Gonzalo Díaz, para que pueda efectuar los trámites de subsanación, registro, depósito y publicación del Convenio, a los efectos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, autorizándole a firmar en su nombre cuantos documentos sean necesarios para ello.

Y no teniendo otros temas que tratar, se levanta la sesión a las 14.00 horas, extendiéndose la presente acta que es firmada por un miembro de cada una de las partes asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Representación Empresarial:

Por la Representación Social:

