

## II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA  
*Oficina Territorial de Trabajo*  
*Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación*

*Resolución de 11 de mayo de 2015, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo provincial de la empresa "Lactalis Zamora, S.L.U.", de Zamora, para los años 2014 - 2015.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Lactalis Zamora, S.L.U." en Zamora con Código de Convenio número 49003502011991, suscrito de una parte por la representación de la dirección de la empresa, y de otra la representación de los trabajadores, con fecha 6 de abril de 2015 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

### RESUELVO

*Primero:* Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo:* Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Zamora, a once de mayo de dos mil quince.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. Por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Terr. 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201501884

AÑO 2014-2015  
CONVENIO COLECTIVO

**LACTALIS ZAMORA, S.L.U.**

CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1.- Ámbito de aplicación territorial.*

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en el Centro de Trabajo que "Lactalis Zamora, S.L.U." tiene establecido en Zamora, Carretera de Villalpando, Km. 1.

*Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal.*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo anteriormente indicado, con las excepciones que se establecen en el mismo.

*Artículo 3.- Ámbito de aplicación temporal.*

El presente convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2014, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2015.

*Artículo 4.- Denuncia automática y ultra-actividad limitada.*

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación o trámite alguno, el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que perderá vigencia.

A partir del 31 de diciembre de 2015 y durante la negociación para la renovación del presente convenio se mantendrá la aplicación ultra-activa de su contenido por un periodo máximo de dos años. De este modo, si a 31 de diciembre de 2017 no se ha alcanzado un acuerdo para la renovación del presente convenio, finalizará la aplicación ultra-activa de su contenido y pasará a aplicarse la legislación vigente respecto a esta materia.

*Artículo 5.- Compensación.*

Las condiciones económicas y laborales pactadas en este convenio colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

*Artículo 6.- Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de este.

*Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes

R-201501884

componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

*Artículo 8.- Garantías "ad personam".*

La empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam", mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales. El complemento de antigüedad pactado en el artículo 15 del anterior convenio de aplicación a todo el personal, se integrará con carácter "ad personam" al concepto salarial Complemento Personal.

*Artículo 9.- Comisión paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Las de interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
- b) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La Comisión estará formada por dos miembros de cada parte.

Dicha Comisión se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes.

## CAPITULO II RETRIBUCIONES

*Artículo 10.- Aplicación.*

La normativa contenida en el presente capítulo, será de aplicación al personal incluido en el ámbito del convenio colectivo, que no se rija por un sistema de retribución por méritos.

*Artículo 11.- Retribuciones.*

La retribución total del personal incluido en el presente convenio, que no se rija por un sistema de méritos, estará constituida por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Complemento de Personal.
- Todos los datos variables.

*Artículo 12.- Incrementos salariales.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, excepto el que se rija por el sistema de retribución por méritos, obtendrá los siguientes incrementos salariales:

12.1.- Con efectividad 1 de enero de 2014, los salarios y demás conceptos no experimentan incremento.

12.2.- En el año 2015 se aplicará en materia de subida salarial, los nuevos acuerdos interconfederales para el empleo y negociación colectiva del Convenio Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados (CEIL), u otros que los sustituyan; y de no existir, se garantizará una subida anual del 0,6% aplicable a partir de enero de 2015. Dicha subida del 0,6% se aplicará en nómina, una vez firmado el preacuerdo del convenio.

*Artículo 13.- Cláusula de revisión.*

Año 2014, no será de aplicación.

Año 2015, no será de aplicación.

*Artículo 14.- Tablas salariales.*

Ambas partes acuerdan establecer unas tablas salariales de mínimos por grados que se incorporan como Anexo I y II en euros.

*Artículo 15.- Complemento antigüedad.*

A partir del 01/01/2013 se establece el complemento de antigüedad para personal que se rige por Convenio que se devengará por quinquenios vencidos, calculándose su importe en el momento del devengo de cada quinquenio, a razón del 5% del salario base.

*Artículo 16.- Horas nocturnas.*

16.1.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, tendrán un incremento de un 30% sobre su valor. En todo caso, el trabajador percibirá como mínimo el importe equivalente a cuatro horas.

16.2.-Las horas nocturnas efectuadas dentro del referido periodo se abonarán de conformidad con la siguiente fórmula:

Retribución bruta anual (artículo 11)

\_\_\_\_\_ = hora tipo \* 30%

Jornada anual

*Artículo 17.- Horas extraordinarias. Carácter y naturaleza.*

17.1.-Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, manteniéndose aquellas que sean necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles, o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta de marcha o paradas, cambios de turnos, las de mantenimientos, cuando su no realización lleve consigo la pérdida o deterioro de la producción y, en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

17.2.-El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establezca la Ley, corresponderá al principio de que el ofrecimiento corresponde a la empresa, y la libre aceptación por parte del trabajador.

17.3.- Carácter y Naturaleza de las horas extraordinarias:

17.3.1.-Fuerza mayor: Derivadas de la realización de trabajos para prevenir o reparar daños extraordinarios ó urgentes derivados de siniestros, y cual otra de naturaleza análoga.

17.3.1.a.- Dichas horas -fuerza mayor-, no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria anual, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

17.3.1.b.- Su realización tendrá el carácter que en cada momento establezca la Legislación Laboral.

17.4.- Horas extraordinarias estructurales: Derivadas de periodos punta de la producción, pedidos imprevistos, ausencias, y cualesquiera otras derivadas de la marcha normal del trabajo.

17.4.1.- El número máximo de las horas extraordinarias estructurales será de 80 horas por empleado y año.

17.4.2.- Para aquellos empleados con contratos de trabajo temporal o de duración determinada, el número máximo de horas extraordinarias se establecerá proporcionalmente al tiempo de vigencia ó duración del contrato de trabajo.

17.4.3.-Se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural todas aquellas horas realizadas que superen la jornada máxima semanal, o todas aquellas otras realizadas en domingo o festivo, a las que no le sean de aplicación lo dispuesto en los artículos 19 referente a jornada en domingo y artículo 21 referente a jornada en festivo.

17.5.-Compensación económica. La compensación de las horas extraordinarias de carácter estructural o de fuerza mayor podrán ser compensadas mediante descanso ó mediante compensación económica, de conformidad con los siguientes criterios:

17.5.1.-Compensación económica: Se efectuará de acuerdo a la siguiente fórmula para todos los tipos de hora de los apartados anteriores:

$$\frac{\text{Retribución bruta anual (artículo 11)}}{\text{Jornada anual}} = \text{hora tipo} * 75\%$$

17.5.2.- Compensación en descanso: La Compensación de las horas extraordinarias mediante descanso tendrán un recargo del 100% en el descanso.

17.6.- La Calificación de la naturaleza de las horas extras se efectuará mensualmente de común acuerdo por ambas representaciones. Con tal objeto la Dirección del centro comunicará trimestralmente el número de horas extraordinarias realizadas.

*Artículo 18.- Quebranto de moneda.*

Todos aquellos empleados que habitual y efectivamente efectúen funciones de cobro y/o pago, percibirán la cantidad bruta mes que se indica en el Anexo III

*Artículo 19.- Jornada en domingo.*

19.1.- Se entenderá por jornada en domingo todas aquellas jornadas realizadas en dicho día y que se deriven de alguno de los siguientes supuestos:

19.1.a.- Derivada de incrementos de volumen, incrementos de pedidos, aumento de la demanda de mercado, cuya no atención impida atender los compromisos de suministro de producto adquirido con nuestros clientes.

19.1.b.- Averías producidas en el proceso productivo que conlleven un retraso en atender los compromisos de suministro de producto adquirido con nuestros clientes.

19.1.c.- Recepción/ tratamiento de materia prima

19.1.d.- Mantenimiento preventivo / correctivo.

19.1.e.- Laboratorio: Control de calidad de materia prima, producto en curso de fabricación, o producto terminado.

19.1.f.- Almacén: Recepción, expedición de materiales, producto, inventarios.

19.2.- El número máximo de domingos por empleado y año durante la vigencia del presente Convenio será de 16.

19.3.- Procedimiento de implantación: El procedimiento de implantación se efectuará de conformidad a los siguientes criterios:

19.3.1.-En aquellos casos en que la necesidad productiva venga derivada del supuesto previsto en el apartado 19.1.a.- la Dirección del centro informará a la Representación Social con un preaviso de 72 horas.

19.3.2.-Principio general: Voluntariedad siempre que los mismos cumplan con la cualificación y formación necesaria.

19.3.3.-Principio subsidiario: Carácter de obligatoriedad hasta cubrir el número de empleados necesarios.

En este caso (Obligatoriedad) se establecerá un sistema de rotación al objeto de aumentar la rotación.

19.4.- El valor hora se calculará de conformidad a la fórmula prevista en el artículo 17 (17.5.1) del presente Convenio.

19.5.- El sistema de compensación será opcional por parte del trabajador bien descanso + plus o bien valor hora extra 75% + plus.

19.5.1.- Excepciones a lo previsto al punto 19.5:

a.- Jornadas en domingo cuya duración sea igual o superior a 5 horas e inferior a la jornada completa se compensarán de la siguiente forma:

- Jornadas igual o superior a 5 horas: El abono del plus será completo y el descanso será proporcional a las horas trabajadas.

b.- Jornadas en domingo inferiores a 5 horas se compensarán de la siguiente forma:

- Tanto el plus como el descanso será proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

19.6.- Sistema de compensación de los descansos previstos en el presente artículo:

- Se disfrutará dentro de las 4 semanas siguientes a la realización de la jornada en domingo, o subsidiariamente y a petición del trabajador podrá adicionarse al periodo de vacaciones anuales.

#### *Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias.*

La remuneración total de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuirá en quince pagas, correspondientes a los doce meses naturales y tres pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de julio, diciembre y febrero.

Las pagas extraordinarias estarán formadas por los conceptos salario base y antigüedad.

Los periodos de devengo de las citadas pagas serán los siguientes:

- Paga de julio: De 1 de julio de 30 de junio

- Paga de diciembre: De 1 de enero a 31 de diciembre

- Paga de febrero: De 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior

Las pagas se percibirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los periodos anteriormente indicados.

*Artículo 21.- Jornada en festivo (14 fiestas).*

21.1.- Se entenderá por jornada en festivo todas aquellas jornadas realizadas durante una fiesta de carácter nacional, autonómico, local, que conlleven la necesidad de prestación de servicios en uno de esos días como consecuencia de los siguientes supuesto:

21.1.a.- Derivada de incrementos de volumen, incrementos de pedidos, aumento de la demanda de mercado, cuya no atención impida atender los compromisos de suministro de producto adquirido con nuestros clientes.

21.1.b.- Averías producidas en el proceso productivo que conlleven un retraso en atender los compromisos de suministro de producto adquirido con nuestros clientes.

21.1.c.- Recepción/ tratamiento de materia prima

21.1.d.- Mantenimiento preventivo/correctivo.

21.1.e.- Laboratorio: Control de calidad de materia prima, producto en curso de fabricación, o producto terminado.

21.1.f.- Almacén: Recepción, expedición de materiales, producto, inventarios.

21.2.- Procedimiento de implantación: El procedimiento de implantación se efectuará de conformidad a los siguientes criterios:

21.2.1.-En aquellos casos en que la necesidad productiva venga derivada del supuesto previsto en el apartado 21.1.a.- la Dirección del centro informará a la Representación Social con un preaviso de 72 horas.

21.2.2.-Principio general: Voluntariedad siempre que los mismos cumplan con la cualificación y formación necesaria.

21.2.3.-Principio subsidiario: Carácter de obligatoriedad hasta cubrir el número de empleados necesarios.

En este caso (Obligatoriedad) se establecerá un sistema de rotación al objeto de aumentar la rotación.

21.3.- Sistema de compensación económica: Las jornadas realizadas en festivo tendrán el siguiente sistema de compensación económica de conformidad con la siguiente escala:

21.3.1.- Compensación económica:

- Valor hora extra con recargo del 100% sobre la hora normal.
- Un plus bruto por jornada en festivo.

21.3.4.- El valor hora señalado en el párrafo anterior se calculará de conformidad a la siguiente formula:

$$\frac{\text{Retribución bruta anual (artículo 11)}}{\text{Jornada anual}} = \text{hora tipo} * 100\%$$

21.4.- El sistema de compensación previsto en el presente artículo y especificado en el punto 21.3.1 será de aplicación para todos aquellos trabajadores que realicen jornada completa.

21.4.1.- Excepciones a lo previsto al punto 21.4:

a.- Jornadas en festivo cuya duración sea igual o superior a 5 horas e inferior a la jornada completa se compensarán de la siguiente forma:

- Jornadas en festivo igual o superior a 5 horas el abono del plus será completo.
- b.- Jornadas en festivo inferiores a 5 horas se compensarán de la siguiente forma:
  - El abono del plus será proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

*Artículo 22.- Plus de rotación.*

Todos aquellos empleados adscritos a un sistema de rotación semanal a dos turnos, percibirán las siguientes cantidades brutas mensuales (ver anexo III).

Todos aquellos empleados adscritos a un sistema de rotación semanal, a tres turnos, percibirán las siguientes cantidades brutas mensuales (ver anexo III).

*Artículo 23.- Ayuda bocadillo/café.*

23.1.- Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se abonará en concepto de ayuda de bocadillo las siguientes cantidades: (ver anexo III)

23.2.- El citado concepto será percibido por día efectivo de trabajo lunes a viernes por todos aquellos empleados administrados económicamente por convenio adscritos a un sistema de jornada continuada de acuerdo a los cuadros horarios establecidos en el centro de trabajo.

23.3.- Excepciones a la regla general prevista en el apartado número 2 del presente artículo:

23.3.1.-Empleados adscritos al sistema de retribución por méritos durante el periodo temporal de jornada de verano previsto en los cuadros horarios.

23.3.2.-Empleados adscritos al sistema de retribución por méritos que por razones organizativas, técnicas, productivas, no puedan adaptar su horario de trabajo al horario de jornada de verano durante el periodo temporal previsto en el calendario laboral y horarios de trabajo del centro.

23.3.3.-Empleados adscritos al sistema de retribución por méritos que efectúen, de forma continua, su jornada laboral derivada de razones organizativas de la empresa.

23.3.4.-Empleados administrados económicamente por convenio o por sistema de retribución por méritos que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, Accidente o Permiso Remunerado.

23.3.5.- En tanto se mantengan las circunstancias previstas en las excepciones indicadas anteriormente, dichos empleados percibirán asimismo la ayuda de bocadillo en los términos y condiciones previstos.

23.4.- Café: Todo trabajador tendrá derecho a un café por día efectivo de trabajo.

### CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*Artículo 24.- Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y los procesos productivos, será facultad de la Dirección de la empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

*Artículo 25.- Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores en la Empresa se ajustará a las normas legales sobre colocación, según establece el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 26.- Periodos de prueba.*

De acuerdo con el contenido del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Seis meses para quienes reúnan la condición de titulados superiores.



- Quince días para los trabajadores no cualificados.
- Tres meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo de plantilla, excepto las relativas a la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin que tal decisión de lugar a indemnización alguna.

#### *Artículo 27.- Ceses.*

El personal que desee causar baja voluntaria en la Compañía, deberá preavisar su intención de hacerlo, con al menos un mes de antelación, para los técnicos y administrativos y 15 días para el resto del personal.

Caso de no respetarse los plazos establecidos, la Compañía podrá descontar de la liquidación del trabajador cesante los días de preaviso incumplidos.

#### *Artículo 28.- Desempeño temporal de puestos de grupo superior.*

La prestación profesional se llevará a cabo sobre los principios de movilidad funcional y polivalencia, dentro del grupo profesional al que pertenezca cada trabajador.

Dichos grupos profesionales se especifican en el Anexo I

El trabajador que ocupe temporalmente un puesto de trabajo clasificado dentro de un grupo profesional polivalente superior al de su puesto habitual, tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre ambos puestos.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a un puesto de trabajo de grupo profesional polivalente inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole en todo caso la retribución y el resto de los derechos que el trabajador viniera disfrutando. En todo caso deberá poner esta circunstancia en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

#### *Artículo 29.- Promoción interna (antes ascensos).*

1.- Personal de libre designación: Serán de libre designación por la Empresa las categorías correspondientes al personal de méritos.

2.- Los accesos del personal que no sean de libre designación de la Empresa, se realizarán por medio de evaluación entre los/as integrantes del personal de la Empresa que opten al puesto vacante. Dicha evaluación se hará de acuerdo con los siguientes criterios:

- De 0 a 4 puntos por Formación académica, o conocimiento similares reconocidos por la Empresa.
- De 0 a 2 puntos por la evaluación cuantificada por el Jefe de Servicio.
- De 0 a 4 puntos por méritos personales: Cursos 0,25 y grupos de análisis 0,50.

Para la realización de estas promociones, se creará un Tribunal Calificador compuesto por cuatro miembros, dos miembros designados por el Comité de Empresa, y otros dos designados por la Dirección, de los cuales uno de ellos será el/la Responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y el otro el/la Jefe del Departamento correspondiente.

Para poder obtener la categoría, la puntuación del Tribunal Calificador deberá ser mayor o igual que 6,1. En caso de ser así, y de que se produzca una igualdad en la puntuación, la plaza se adjudicará al candidato/a con mayor antigüedad en la empresa.

No podrán participar en la promoción, los/as trabajadores/as que en el momento de la convocatoria se encuentren sancionados, con pérdida de empleo y sueldo.

Para una vacante o puesto de nueva creación en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité, y hará público en el tablón de anuncios, la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A esta convocatoria podrá concurrir cualquier persona con contrato indefinido de la plantilla, formulando la oportuna solicitud en el plazo que se señale.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos, la Empresa podrá cubrir dichas vacantes por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que podrá optar personal ajeno a la Empresa.

El Tribunal calificador deberá, establecer las calificaciones definitivas y publicarlás en un plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de terminación del plazo de solicitud establecido.

*- Acceso a la categoría:*

Para la realización efectiva del cambio de categoría, se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para puestos de libre designación
- Tres meses para puestos de personal cualificado.
- Quince días para puestos de personal no cualificado.

Estos plazos empezaran a contar a partir del desempeño del puesto por sí solo.

Durante el periodo de prueba, el /la trabajador/a percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría, pero no efectuará el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho periodo los informes emitidos por el/la Jefe/a de Servicio no fuese positivos, se remitirán al Tribunal calificador quien valorará, en su caso, la permanencia de su categoría.

En caso de igualdad en la valoración, se entenderá que es apto.

*Artículo 30.- Personal incluido en sistemas de méritos.*

Dentro de cada departamento, grupo de trabajo o en la estructura general de la empresa, la Dirección de la Compañía podrá determinar cargos o puestos de trabajo que, por su especial contenido o relevancia, hayan de ser considerados como puestos clave o ATG'S.

Dichos puestos serán de libre designación por parte de la Empresa.

**CAPITULO IV  
JORNADA DE TRABAJO. PERMISOS. EXCEDENCIAS**

*Artículo 31.- Jornada anual.*

31.1.- Se establece una jornada anual de presencia de acuerdo a la siguiente distribución para el personal de oficinas y personal de producción:

- Año 2014: 1784 horas
- Año 2015: 1770 horas

R-201501884

31.2.- La distribución de la jornada anual se efectuará de lunes a sábado, excepto en aquellos casos previstos en los artículos 19 y 21 del presente convenio colectivo.

*Artículo 32.- Pausas de trabajo.*

32.1.- Todos aquellos trabajadores que efectúen jornada continuada, disfrutará de una pausa de 30 minutos para bocadillo, siendo 15 de ellos por cuenta del trabajador y 15 por cuenta de la empresa.

32.2.- El personal con jornada partida podrá disponer de una pausa de 15 minutos para bocadillo, que se considerará trabajo efectivo, garantizando que el disfrute de esta pausa no interrumpa el normal desenvolvimiento de las tareas propias de cada departamento.

*Artículo 33.- Vacaciones anuales.*

33.1.- Se establecen los siguientes periodos de vacaciones:

33.1.1.- Empleados administrados por convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de:

- Año 2014: 30 días laborables.

- Año 2015: 30 días laborables.

El sábado se considerará a todos los efectos día laborable.

33.1.2.- Empleados administrados por el sistema de retribución por méritos, disfrutaran de un periodo de vacaciones retribuidas de:

- Año 2014: 26 días laborables.

- Año 2015: 26 días laborables.

33.2.- La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con al menos, 2 meses naturales de antelación sobre la fecha de inicio.

33.3.- El período de disfrute se iniciará obligatoriamente en lunes, pudiendo no obstante fijarse otro periodo de inicio, previo acuerdo de las partes.

*Artículo 34.- Trabajos de puesta a punto o/y cierre.*

El trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que no haya posibilidad de que el servicio se haga turnando con otros operarios dentro de las horas de la jornada ordinaria semanal, podrá prolongarse por el tiempo preciso.

El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

*Artículo 35.- Excepción al descanso dominical y festivos.*

Por tratarse de una industria cuya materia prima precisa de una elaboración, transformación, fabricación inmediata, el personal necesario para el trabajo en domingo y el correspondiente al festivo oficiales, podrá quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente al festivo, de conformidad con lo prevenido al artículo 19 relativo a jornada en domingo y al artículo 21 relativo a jornada en festivo.

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación lo dispuesto en el R.D. 1561/95 de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

*Artículo 36.- Excedencias voluntarias.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo,

tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria en los términos y condiciones que se estipule y contemple la legislación laboral vigente.

El trabajador deberá de solicitar por escrito su reincorporación, al puesto de trabajo con un preaviso de 15 días a la finalización de la misma.

*Artículo 37.- Excedencias forzosas.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula y contempla la legislación laboral vigente.

*Artículo 38.- Permisos retribuidos.*

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales
- Alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
- Fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia del trabajador, la licencia se ampliará a 5 días naturales.
- Fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos hasta tercer grado: 1 día natural. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia del trabajador, la licencia se ampliará a 2 días naturales.
- Por traslado del domicilio habitual; 1 día natural
- Hasta 2 días, a cuenta de vacaciones, para asuntos propios.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por el tiempo establecido legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.
- Todo trabajador que participe en actividades de salud laboral y cursos de formación fuera del horario normal de trabajo se le compensará con una hora de descanso en concepto de desplazamiento
- Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
- Hasta 3 horas por asistencia a consulta médica.  
Aquellos casos que con motivo del desplazamiento o tiempo de consulta superen dicho tope serán analizados conjuntamente por parte del Jefe de Personal y un miembro de la Representación Social, quienes resolverán sobre la procedencia o no de tal exceso.  
Los favorecidos con la concesión de licencias tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia, considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo.
- Por el tiempo necesario en los supuestos de rehabilitación médica derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO V  
MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

*Artículo 39.- Movilidad funcional.*

La movilidad funcional que se efectuará en los términos contenidos en el artículo 28, no tendrá otra limitación que la pertenencia al grupo profesional polivalente correspondiente.

*Artículo 40.- Dietas.*

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos, según el siguiente baremo (ver anexo III):

*Artículo 41.- Kilometraje.*

41.1.- Se fija el abono del mismo en 0,30 euros brutos por Km para el uso de vehículos particulares, aplicando el tratamiento fiscal que en cada momento establezca la legislación.

CAPITULO VI  
BENEFICIOS SOCIALES

*Artículo 42.- Complemento incapacidad temporal.*

42.1.- Caso de Incapacidad Temporal, la Empresa compensará el 100% del salario bruto durante los 15 primeros días. Con posterioridad a dicho período, La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto, hasta un máximo de 18 meses.

42.2.- Los citados niveles asistenciales de complementación se mantendrán por parte de la empresa, en tanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

*Artículo 43.- Premio jubilación.*

43.1.- Definiciones:

1.1.- Tomador: "Lactalis Zamora, S.L."

1.2.- Asegurado: Todo el personal con relación laboral al servicio del Tomador (Lactalis Zamora, S.L.), no adscrito en función de su grado salarial a otros planes de previsión social establecidos por parte del Tomador.

1.3.- Asegurador: Es la Entidad Aseguradora que asume la contingencia.

43.2.- Regulación:

2.1.- El compromiso por pensiones objeto de cobertura queda sujeto a la legalidad vigente.

43.3.- Naturaleza de las garantías:

3.1.- Es un seguro de capital diferido que cubre como única prestación la jubilación ordinaria o la jubilación anticipada en el caso que el asegurado alcance con vida la edad ordinaria de jubilación, o tenga derecho a la jubilación anticipada.

3.2.- En el caso de cese o extinción de la relación laboral previa al acaecimiento de los riesgos cubiertos -jubilación-, el asegurado carece de derecho económico.

43.4.- Capitales asegurados:

4.1.- Los asegurados que accedan a la situación de jubilación percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

4.1.a.- Antigüedades entre los 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto año.

4.1.b.- Antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto año.

4.1.c.- Antigüedades entre 20 años y más años: 6 mensualidades de salario bruto anual.

4.2.- Se entenderá por mensualidad de salario bruto un doceavo de la retribución bruta anual.

4.3.- La retribución bruta anual estará integrada por los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Complemento Personal y Antigüedad.

43.5.- Antigüedad a efectos de reconocimiento del capital asegurado.

Se entenderá por antigüedad en la empresa los días, años de prestación efectivos desde la fecha de ingreso en la misma.

43.6.- No aplicación.

Se excluye de la aplicación del presente premio a todos aquellos asegurados que por su grado salarial se hayan adherido y adscritos al plan de previsión social previsto por la Empresa (Plan de Jubilación)

*Artículo 44.- Seguro de vida.*

44.1.- Los capitales asegurados serán los siguientes.

Supuesto capital asegurado:

- Fallecimiento causas naturales, 24.000.
- Invalidez permanente total o absoluta derivada de enfermedad común, o accidente, 24.000.
- Fallecimiento derivado de accidente, 24.000.

Los capitales de fallecimiento y fallecimiento por accidente tienen carácter acumulativo, 48.000.

44.2.- La adhesión al citado Seguro tendrá un carácter de voluntariedad.

1) La Dirección de la Compañía pondrá a disposición de sus empleados con contrato superior a 6 meses, la posibilidad de adherirse a un seguro de vida y accidente.

2) La adhesión al seguro de vida y accidente tendrá carácter voluntario y contributivo por parte del empleado.

3) La adhesión al seguro de vida y accidente estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados:

3.a) Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado.

3.b) A la admisión como beneficiario por parte de la Compañía Aseguradora.

3.c) A la contribución mensual por parte del empleado en la cuantía de 0,60 € / mes y que será descontada en la nómina mensual.

4) Previamente al agotamiento del período de Incapacidad Temporal, el empleado deberá de comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la Planta su intención de optar por causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.

La opción por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 3.3.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria que se le facilitará a petición del interesado bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.

*Artículo 45.- Obsequio de Navidad.*

45.1.- Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, y en alta en el momento de su entrega recibirá en el mes de diciembre una cesta de Navidad.

45.2.- No obstante lo dispuesto anteriormente, en aquellos casos que por mayoría de los trabajadores en Asamblea podrán optar por un vale equivalente al importe de la cesta.

45.3.- Esta opción deberá ejercitarse antes de la segunda quincena de septiembre y ser comunicada al Departamento de Recursos Humanos del Centro de Trabajo.

45.4.- Valores del obsequio:

	Euros/brutos
Para 2014:	195,91
Para 2015:	197,09

45.5.- El concepto de cesta o vale equivalente tendrá el tratamiento fiscal que en cada momento establezca la legislación fiscal.

*Artículo 46.- Premios.*

Con el fin de recompensar conductas o cualidades sobresalientes del personal, que estimulen al mismo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa podrá establecer premios que podrán otorgarse individual o colectivamente.

**CAPITULO VII  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

*Artículo 47.- Reconocimiento médico anual.*

Con fines preventivos y de control del estado de la salud de los trabajadores, anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador una analítica basal general.

*Artículo 48.- Seguridad y salud.*

La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y a poner en práctica cuantas medidas se precisen, en materia de Seguridad y salud, poniendo a disposición de los trabajadores los medios de protección y prevención adecuados y exigiendo su uso.

Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promo-

ción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado, desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad y salud en los trabajos peligrosos, adoptándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en esta materia es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones del trabajo y la seguridad. Las partes firmantes del presente convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

## CAPITULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### *Artículo 49.- Faltas.*

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes:

### *Artículo 50.- Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco, durante el mes.
2. No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad demostrada de efectuarlo.
3. El abandono del servicio sin causa justificada por breve tiempo.
4. La negligencia o descuido accidental, cuando no cause perjuicio importante a la Empresa.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio
7. Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

### *Artículo 51.- Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

1. Las de puntualidad, cuando el retraso supere cuarenta y cinco minutos en un mes, o superar las cinco al mes.
2. Las de inasistencia, si esta es injustificada.
3. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
4. Las de negligencia o descuido, cuando originen graves daños en la Empresa.
5. Simulación de la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él.
6. Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos, o eludir obligaciones de los regulados en este convenio.
7. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
8. Reincidencia en faltas leves.



*Artículo 52.- Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.
4. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La simulación de enfermedad
7. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.
8. El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa, como a los compañeros.
9. La reincidencia en falta grave.

*Artículo 53.- Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas reflejadas en los artículos anteriores serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses, o despido.

## CAPITULO IX REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

*Artículo 54.- Representación de los trabajadores.*

El Comité de Empresa, como órgano colegiado y representativo de los trabajadores, y los Delegados de personal, tendrá las competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y, así mismo, las garantías establecidas en el artículo 68 del mismo Estatuto.

No se incluirá en el cómputo del tiempo sindical, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Empresa.

## CAPITULO X JUBILACIONES

*Artículo 55.- Jubilación parcial, forzosa y voluntaria .*

Ambas partes al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, y siempre y cuando el empleado que acceda a dicha situación tenga cubierto el período mínimo de cotización, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, podrá solicitarla de acuerdo a la legislación vigente.

En caso de jubilación parcial o voluntaria la Empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación.

CAPITULO XI  
CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

*Artículo 56.- Medidas específicas de protección de la maternidad/paternidad.*

56.1.-Permiso maternal

56.1.1 El permiso maternal derivado del parto tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

56.1.2 La distribución del periodo será a opción de la empleada, siempre y cuando seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

56.1.3 La empleada previamente al parto y con un preaviso de 30 días laborales, podrá comunicar al Departamento de Recursos Humanos su opción de disfrutar su periodo vacacional anual devengado, una vez concluido y a continuación del periodo de baja maternal. El citado disfrute (vacaciones) podrá efectuarse en su totalidad o de forma parcial.

56.1.4 En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del permiso maternal.

Igualmente, el padre tendrá opción al disfrute del periodo vacacional a la finalización del permiso maternal, en los mismos términos y condiciones señalados para la madre.

56.2.-Permiso paternal.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta (madre), al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Dicha opción deberá de ser ejercitada y comunicada al departamento de Recursos Humanos en el momento de iniciarse el periodo de descanso por maternidad.

56.3.- Permiso de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de :

56.3.1 Menores de hasta 6 años: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

56.3.2 Menores mayores de 6 años de edad con discapacidades o minusvalías o que por sus circunstancias y experiencias personales, o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, según informe de los Servicios Sociales de la Comunidad de Castilla y León, o equivalente en el extranjero: 16 semanas ininterrumpidamente.

56.3.3 El periodo de duración del permiso de adopción o acogimiento, empezará a contar, a elección de la madre, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción.

56.3.4 En los casos de que la madre y el padre trabajen, el periodo de permiso se disfrutará a opción de los padres, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites temporales señalados (16 semanas).

R-201501884

56.3.5 En casos de adopción internacional, cuando sea necesario, el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, el periodo de suspensión, previsto para cada uno de los supuestos, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

56.4.- Reducción de jornada por cuidado de hijos menores y/o personas discapacitadas o cuidado de familiares.

56.4.1 Hijos menores o personas discapacitadas.

Los empleados/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años, o un minusválido psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

56.4.2 Cuidado o atención de pariente

El empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad lucrativa, tendrá opción a una reducción de la jornada laboral en los mismos términos señalados en el punto a).

56.4.3 La reducción de jornada derivada de cuidado de hijos menores de edad, discapacitados, o cuidado de parientes, se entiende como un derecho individual del empleado. No obstante, si el número de solicitudes dentro de un departamento o puestos equivalentes, originase problemas de índole organizativo o de funcionamiento, se podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Se entenderá como ejercicio simultáneo aquellos casos o supuestos en los que las solicitudes de reducción se originen dentro del mismo departamento, o puestos equivalentes y coincidan en los términos y condiciones de la reducción.

56.5.- Excedencia para cuidado de hijo o cuidado de familiar.

56.5.1 Cuidado de hijo.

- a) Los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo.
- b) Se entiende como hijo tanto si lo es por adopción, por naturaleza o acogimiento, y con respecto a este último tanto permanente como pre-adoptivo.
- c) El periodo de excedencia empezará a contar desde el momento del nacimiento, o en su caso desde la resolución judicial o administrativa.

56.5.2 Cuidado de familiar.

Los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

56.5.3 Simultaneidad de solicitudes que originen problemas organizativos (igual tratamiento que el anterior).

56.5.4 El periodo de excedencia será compatible a efectos de antigüedad.

56.5.5 El empleado tendrá derecho durante el periodo de excedencia a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá de ser convocado/a.

56.5.6 Durante el primer año de excedencia el empleado/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho año, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o equivalente.

CAPITULO XII  
CONVIVENCIA DE HECHO

*Artículo 57. - Medidas específicas de convivencia de hecho.*

Incorporar y regular en el presente convenio colectivo, una realidad social, permitiendo la extensión de beneficios o condiciones previstas en convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

57.1.- Regulación:

57.1.1 Definición: Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

57.1.2 Exclusiones: Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.

57.1.3 Acreditación: Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.

57.1.4 Beneficios: Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos –convenio colectivo– a la convivencia conyugal.

57.1.5 Efectos: Serán a partir del momento de acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de hecho de dicha situación. El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en convenio colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

DISPOSICIONES ADICIONALES  
DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

1.- Para todo aquello no previsto en el presente convenio, se aplicará de manera subsidiaria lo dispuesto en el convenio Nacional de Industrias Lácteas, y Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general, y reglamentarias vigentes en cada momento.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

1.- Todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, han sido externalizados.

**ANEXO I**
**TABLAS DE SALARIOS 2014**

(Excluida antigüedad)

 Incremento 2014 vs. 2013 = **0%**
**PERSONAL CON EXPERIENCIA**
**GRUPO PROFESIONAL A**

		CATEGORIA	SAL. BASE	C.PERSONAL	SBA (EUR BRUTOS)
<b>P-1</b>	PEON	PEON	13.713,09	1.024,53	<b>14.737,62</b>
<b>P-2</b>	AYUDANTE ESP. ENCAJADO QFLV	ESP.2	14.170,94	1.226,54	<b>15.397,48</b>
	AYUDANTE ESP. ENVASADO QFLV	ESP.2	14.170,94	1.226,54	<b>15.397,48</b>
	ESPECIALISTA RALLADO	ESP.2	14.170,94	1.226,54	<b>15.397,48</b>
	OPERARIO SALADO	ESP.2	14.170,94	1.226,54	<b>15.397,48</b>
	OPERARIO	ESP.2	14.170,94	1.226,54	<b>15.397,48</b>
<b>P-3</b>	ESPECIALISTA MAQUINA ENCAJADO QFLV	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	ESPECIALISTA MAQUINA ENVASADO QFLV	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	ESPECIALISTA FABRICACIÓN	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	ESPECIALISTA MOLDEO QFTR	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	CONTROL ENVASADO QFTR	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	ESPECIALISTA ENVASADO QFTR	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	ESPEC. CONTROL PESADO - RALLADO Y ENVASADO	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	ESPECIALISTA HIGIENIZACION EQUIPOS QF	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	ESPECIALISTA HIGIENIZACION EQUIPOS GENERALES FABRICA Y CONTROL DE PLAGAS	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	CARRETILLERO/PESADOR/CARGADOR	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
	OPERARIO RECEPCION LECHE	ESP.1	14.406,17	1.776,93	<b>16.183,11</b>
<b>P-4</b>	ALMACENERO	ALMAC.	14.462,74	2.924,92	<b>17.387,66</b>

R-201501884

**TABLA SALARIOS 2014  
GRUPO PROFESIONAL B**

		CATEGORIA	SAL. BASE	C.PERSONAL	SBA (EUR BRUTOS)
			-	-	
<b>P-5</b>	MAESTRO QUESERO	ESP.1	14.406,18	4.133,68	<b>18.539,87</b>
	ELECTRICISTA	OFIC. 1	14.406,18	4.133,68	<b>18.539,87</b>
	MECANICO	OFIC. 1	14.406,18	4.133,68	<b>18.539,87</b>
	ENCARGADO ALMACEN	ENCARG.	17.137,70	1.402,17	<b>18.539,87</b>
	ENCARGADO RECEPCION LECHE	ENCARG.	17.137,70	1.402,17	<b>18.539,87</b>
	ANALISTA LABORATORIO	OFIC. LAB.	15.565,23	2.974,64	<b>18.539,87</b>
<b>P-6</b>	ENCARGADO MANTENIMIENTO	ENCARG.	17.137,70	4.492,14	<b>21.629,84</b>
<b>P-7</b>	ENCARGADO TURNO	ENCARG	17.137,70	7.718,29	<b>24.855,99</b>

**ANEXO I**
**TABLAS DE SALARIOS 2015**

(Excluida antigüedad)

 Incremento 2015 vs. 2014 = **0,6%**
**PERSONAL CON EXPERIENCIA**
**GRUPO PROFESIONAL A**

		<b>CATEGORIA</b>	<b>SAL. BASE</b>	<b>C.PERSONAL</b>	<b>SBA (EUR BRUTOS)</b>
<b>P-1</b>	PEON	PEON	13.795,37	1030,68	<b>14.826,05</b>
<b>P-2</b>	AYUDANTE ESP. ENCAJADO QFLV	ESP.2	14.255,97	1.233,90	<b>15.489,87</b>
	AYUDANTE ESP. ENVASADO QFLV	ESP.2	14.255,97	1.233,90	<b>15.489,87</b>
	ESPECIALISTA RALLADO	ESP.2	14.255,97	1.233,90	<b>15.489,87</b>
	OPERARIO SALADO	ESP.2	14.255,97	1.233,90	<b>15.489,87</b>
	OPERARIO	ESP.2	14.255,97	1.233,90	<b>15.489,87</b>
<b>P-3</b>	ESPECIALISTA MAQUINA ENCAJADO QFLV	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	ESPECIALISTA MAQUINA ENVASADO QFLV	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	ESPECIALISTA FABRICACIÓN	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	ESPECIALISTA MOLDEO QFTR	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	CONTROL ENVASADO QFTR	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	ESPECIALISTA ENVASADO QFTR	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	ESPEC. CONTROL PESADO -RALLADO Y ENVASADO	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	ESPECIALISTA HIGIENIZACION EQUIPOS QF	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	ESPECIALISTA HIGIENIZACION EQUIPOS GENERALES FABRICA Y CONTROL DE PLAGAS	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	CARRETILLERO/PESADOR/CARGADOR	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>
	OPERARIO RECEPCION LECHE	ESP.1	14.492,61	1.787,60	<b>16.280,21</b>

R-201501884

**TABLA SALARIOS 2015**  
**GRUPO PROFESIONAL B**

CATEGORIA	SAL. BASE	C.PERSONAL	SBA (EUR BRUTOS)
-----------	-----------	------------	------------------

<b>P-4</b>	ALMACENERO	ALMAC.	14.549,52	2.942,47	<b>17.491,99</b>
			-	-	
<b>P-5</b>	MAESTRO QUESERO	ESP.1	14.492,62	4.158,48	<b>18.651,11</b>
	ELECTRICISTA	OFIC. 1	14.492,62	4.158,48	<b>18.651,11</b>
	MECANICO	OFIC. 1	14.492,62	4.158,48	<b>18.651,11</b>
	ENCARGADO ALMACEN	ENCARG.	17.240,53	1.410,58	<b>18.651,11</b>
	ENCARGADO RECEPCION LECHE	ENCARG.	17.240,53	1.410,58	<b>18.651,11</b>
	ANALISTA DE LABORATORIO	OFIC. LAB.	15.658,62	2.992,49	<b>18.651,11</b>
<b>P-6</b>	ENCARGADO MANTENIMIENTO	ENCARG.	17.240,53	4.519,09	<b>21.759,62</b>
<b>P-7</b>	ENCARGADO TURNO	ENCARG	17.240,53	7.764,60	<b>25.005,13</b>



**ANEXO II**
**CLASIFICACION PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES  
CONTRATOS DE SIN EXPERIENCIA  
EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2014**

Incluye prorata de vacaciones y pagas extras

**INCREMENTO 2014 vs 2013 → 0%**

	SALARIO BASE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL S.BASE*	COMP. PERSONAL	TOTAL BRUTO
AUXILIAR PROCESOS	8.424,38	760,10	760,10	760,10	760,10	11.464,79	697,58	12.162,37
AUXILIAR ADMINSITRATIVO	9.362,76	905,84	905,84	905,84	905,84	12.986,10	1.508,66	14.494,77
AUXILIAR LABORATORIO	10.492,85	952,76	952,76	952,76	952,76	14.303,88	939,95	15.243,83
AUXILIAR SERVICIOS	10.654,24	957,80	957,80	957,80	957,80	14.485,44	839,14	15.324,58

**CLASIFICACION PROFESIONAL Y NIVELES SALARIALES  
CONTRATOS DE SIN EXPERIENCIA  
EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2015**

Incluye prorata de vacaciones y pagas extras

**INCREMENTO 2015 vs 2014 → 0,6%**

	SALARIO BASE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL S.BASE*	COMP. PERSONAL	TOTAL BRUTO
AUXILIAR PROCESOS	8.474,93	764,66	764,66	764,66	764,66	11.533,58	701,77	12.235,34
AUXILIAR ADMINSITRATIVO	9.418,94	911,28	911,28	911,28	911,28	13.064,02	1.517,71	14.581,74
AUXILIAR LABORATORIO	10.555,81	958,48	958,48	958,48	958,48	14.389,70	945,59	15.335,30
AUXILIAR SERVICIOS	10.718,17	963,55	963,55	963,55	963,55	14.572,37	844,17	15.416,54

R-201501884

### ANEXO III

#### VALORES POR CONCEPTOS:

CONCEPTO	2014	2015
PLUS DOMINGO + DESCANSO	64,01	64,39
PLUS DOMINGO + VALOR HORA EXTRA	33,88	34,08
PLUS FESTIVO	33,88	34,08
PLUS ROTACION 2	33,43	33,63
PLUS ROTACION 3	47,23	47,51
AYUDA AL BOCADILLO	73,48	73,92
QUEBRANTO MONEDA	32,42	32,61
CESTA NAVIDAD	195,91	197,09
DESAYUNO	2,70	2,72
COMIDA	21,55	21,68
CENA	27,34	27,50
ACUMULADO COMIDA+CENA	48,90	49,19

### ANEXO IV CONTRATACIÓN LABORAL

La contratación de empleados del centro que no se efectuó a través de Empresas de Trabajo Temporal, se efectuará de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en la ley vigente especificando que:

1. En Contratos de Duración Determinada por Circunstancias de la producción:

1.1. Se concertarán para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Asimismo, dicha modalidad contractual podrá ser utilizado en los siguientes supuestos:

- a) Acumulación de materia prima cuya no preparación o fabricación conlleve un riesgo de pérdida de la misma.
- b) Disminución de los stocks de materia prima que conlleven un riesgo de desabastecimiento del mercado.
- c) Desabastecimiento de materias primas; embalaje, o cualquier otro material necesario para la fabricación.
- d) Y cualquier otra de naturaleza análoga o similar.

1.2. La duración máxima de estos contratos será de 12 meses en un periodo de 18 meses.

### ANEXO V COMISION DE FORMACIÓN

1.- Ambas partes acuerdan constituir una Comisión de Formación.

Dicha Comisión de formación, estará integrada por 3 miembros designados por cada representación.

R-201501884