

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Jefe 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 la publicación del texto del convenio colectivo de la empresa "Lactalis Zamora, S.L.U." para los años 2025 a 2027 (Código de convenio 49003502011991 / Localizador SH34RU82).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Lactalis Zamora, S.L.U." para los años 2025 a 2027, con código de convenio número 49003502011991, suscrito con fecha 11 de septiembre de 2025, de una parte, por la representación legal la empresa y de otra, por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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, 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 y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

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 de Zamora.

Zamora, 21 de octubre de 2025.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.



PREÁMBULO

Conforme al artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, se menciona las partes que conciertan este Convenio Colectivo:

De una parte y en representación de la empresa:

- MSS
- RFMS
- ERO
- ARV

De otra parte y en representación de las personas trabajadoras:

- JVV (CCOO)
- AFR (CCOO)
- SRL (UGT)
- JAJP (VALORIAN)
- MCR (VALORIAN)
- AJLH (Asesor CCOO)
- ALO (Asesor UGT)

CONVENIO COLECTIVO "LACTALIS ZAMORA, S.L.U." AÑOS 2025 – 2027

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 Villalpando, Km. 1.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras 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 2025, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4.- Denuncia automática y ultraactividad.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación o trámite alguno, el día 31 de diciembre de 2027, fecha en la que perderá vigencia.

En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir.

A partir del 31 de diciembre de 2027 y durante la negociación para la renovación del presente convenio se mantendrá la aplicación ultra-activa de su contenido, a tenor de la legislación vigente en cada momento.

R-202502662



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 los contenidos en el mismo, quedo en otro caso absorbidas dentro de éste.

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 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.

Artículo 9.- Comisión paritaria.

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

- a) La de interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.
- b) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.
- c) La de vigilancia y control del presente convenio colectivo.

La Comisión estará formada por tres miembros de cada parte.

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

La Comisión se reunirá una vez al trimestre en el caso de que existan asuntos concretos a tratar, que deberán ser comunicados por una parte a la otra con quince días de antelación como mínimo.

La propia Comisión regulará sus normas de actuación y forma de tomar los acuerdos, que serán tomados por consenso entre los firmantes del Convenio.

Las cuestiones de interpretación en el seno de la Comisión Paritaria en desacuerdo o conflicto podrán ser sometidas a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales previstos. En este caso, las discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA, atendiendo a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional (ASACL III) sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (BOCyL del 23 de noviembre de 2015), siempre con carácter voluntario.

Será preceptivo acudir a la Comisión Paritaria como trámite previo al ejercicio de acciones judiciales de carácter colectivo cuando la cuestión verse sobre interpretación del presente Convenio.



CAPÍTULO 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 incluidos 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.
- Complementos personales individuales (ad personam).

Artículo 12.- Incrementos salariales años 2025 / 2026 / 2027.

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:

Año 2025: se establece un incremento de un 2,5% en todos los conceptos con revisión a IPC real topado al 4% y pago de atrasos topado hasta el 3%.

Año 2026: se establece un incremento de un 2% en todos los conceptos con revisión a IPC real topado al 4% y pago de atrasos topado hasta el 3%.

Año 2027: se establece un incremento de un 2% en todos los conceptos con revisión a IPC real topado al 4% y pago de atrasos topado hasta el 3%.

Artículo 13.- Cláusula de Revisión.

En caso de que la suma de los IPC de los 3 años (2025, 2026 y 2027) supere el 12%, la Representación Empresarial se compromete a abrir la negociación para estudiar posibles mejoras.

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.

Desde el 01/01/2013 es efectivo el abono del complemento de antigüedad para el 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.- Traslado parcial del Complemento Personal al Salario Base.

Se procederá a realizar un traslado parcial del Complemento Personal al Salario Base de un máximo de 1400 euros brutos durante los años de vigencia del Convenio Colectivo conforme a las siguientes cantidades:

- Año 2025: 1000 euros brutos.
- Año 2026: 200 euros brutos.
- Año 2027: 200 euros brutos.



Para ello, primeramente, se realizará el traslado de las cantidades anteriormente mencionadas y después se aplicará la revaloración conforme al artículo 12 del Convenio Colectivo de aplicación.

Este traslado parcial del Complemento Personal no será de aplicación a las categorías del convenio colectivo cuyo importe sea inferior a 1400 euros.

Artículo 17.- Horas nocturnas.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, tendrán un incremento de un 30% sobre su valor. En todo caso, el trabajador percibirá como mínimo el importe equivalente a cuatro horas. Las horas nocturnas efectuadas dentro del referido periodo se abonarán de conformidad con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución bruta anual (art. 11)}}{\text{Jornada anual}} = \text{hora tipo} * 30\%$$

Artículo 18.- Horas extraordinarias. Carácter y naturaleza.

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 mantenimiento, 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.

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.

3.- Carácter y naturaleza de las horas extraordinarias:

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

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.

b) Su realización tendrá el carácter que en cada momento establezca la legislación laboral.

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

a) El número máximo de las horas extraordinarias será de 80 horas por persona trabajadora y año.

b) 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 o duración del contrato de trabajo.

c) Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas realizadas que superen la jornada máxima semanal, o todas aquellas otras reali-



zadas en domingo o festivo, a las que no le sean de aplicación lo dispuesto en los artículos 20 referente a jornada en domingo y artículo 22 referente a jornada en festivo.

4.- Compensación. Las horas extraordinarias o de fuerza mayor podrán ser compensadas mediante descanso o mediante compensación económica, de conformidad con los siguientes criterios:

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

2.- Compensación en descanso: la compensación de las horas extraordinarias mediante descanso tendrá un recargo del 100% en el descanso.

5.- 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 a los representantes legales de las personas trabajadoras el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 19.- Quebranto de moneda.

Todas aquellas personas trabajadoras que habitual y efectivamente efectúen funciones de cobro y/o pago, percibirán la cantidad bruta mes que se indica en el Anexo III.

Artículo 20.- Jornada en domingo.

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

1.- 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.

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

3.- Recepción/tratamiento de materia prima.

4.- Mantenimiento preventivo/correctivo.

5.- Laboratorio: control de calidad de materia prima, producto en curso de fabricación, o producto terminado.

6.- Almacén: Recepción, expedición de materiales, producto, inventarios.

2.- El número máximo de domingos trabajables por persona trabajadora y año durante la vigencia del presente convenio será de 16.

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

1.- En aquellos casos en que la necesidad productiva venga derivada del supuesto previsto en el apartado 20.1.1 la Dirección del centro informará a la Representación Social con un preaviso de 72 horas.

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

3.- Principio subsidiario: carácter de obligatoriedad hasta cubrir el número de empleados necesarios. En este caso (obligatoriedad) se establecerá un sistema de rotación.

4.- El valor hora se calculará de conformidad a la fórmula prevista en el artículo 18 (18.4.1) del presente convenio.

5.- El sistema de compensación será opcional por parte de la persona trabajadora bien descanso + plus o bien valor hora extra-75% + plus. Excepciones:



- 1.- Jornadas en domingo cuya duración sea igual o superior a 5 horas e inferior a la jornada completa: el abono del plus será completo y el descanso será proporcional a las horas trabajadas.
 - 2.- Jornadas en domingo inferiores a 5 horas, tanto el plus como el descanso será proporcional al tiempo efectivo de trabajo.
 - 6.- Sistema de compensación de los descansos previstos en el presente artículo: se disfrutarán dentro de las 4 semanas siguientes a la realización de la jornada en domingo, o subsidiariamente y a petición de la persona trabajadora podrá adicionarse al periodo de vacaciones anuales.
 - 7.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- En el ámbito de aplicación territorial del presente Convenio Colectivo se aplica para el personal de recepción:
- Turno de trabajo 7 (trabajo de lunes a domingo) - 1 (lunes descanso semana siguiente) - 4 (trabajo de martes a viernes) - 2 (descanso sábado y domingo).
- El día de descanso podrá ser modificado por necesidades de la Empresa o persona trabajadora, pero se disfrutará en la semana siguiente a la realización del dicho turno.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

La remuneración total de las personas trabajadoras incluidas 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 junio, noviembre 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 junio: de 1 de julio de 30 de junio.
- Paga de noviembre: 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 22.- Jornada en festivo (14 fiestas).

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 supuestos:

- 1.- 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.
- 2.- Averías producidas en el proceso productivo que conlleven un retraso en atender los compromisos de suministro de producto adquirido con nuestros clientes.
- 3.- Recepción/ tratamiento de materia prima.
- 4.- Mantenimiento preventivo/correctivo.
- 5.- Laboratorio: control de calidad de materia prima, producto en curso de fabricación, o producto terminado.



- 6.- Almacén: Recepción, expedición de materiales, producto, inventarios.
- 2.- El procedimiento de implantación se efectuará de conformidad a los siguientes criterios:
- 1.- En aquellos casos en que la necesidad productiva venga derivada del supuesto previsto en el apartado 22.1.1. la dirección del centro informará a la Representación Social con un preaviso de 72 horas.
 - 2.- Principio general: Voluntariedad siempre que los mismos cumplan con la cualificación y formación necesaria.
 - 3.- Principio subsidiario: carácter de obligatoriedad hasta cubrir el número de empleados necesarios. en este caso (obligatoriedad) se establecerá un sistema de rotación.
- 3.- Compensación: las jornadas realizadas en festivo tendrán el siguiente sistema de compensación de conformidad con la siguiente escala:
- 1.- Compensación económica:
 - a) Valor hora extra con recargo del 100% sobre la hora normal.
 - b) Un plus bruto por jornada en festivo.
 - 2.- El valor hora señalado en el párrafo anterior se calculará de conformidad a la siguiente formula:

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

4.- El sistema de compensación previsto en el presente artículo y especificado en el punto 22.3.1 será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras que realicen jornada completa. El sistema de compensación será opcional por parte de la persona trabajadora o bien descanso + plus o bien valor hora extra-100% + plus. Excepciones:

- 1.- Jornadas en festivo cuya duración sea igual o superior a 5 horas e inferior a la jornada completa: el abono del plus será completo y el descanso será proporcional a las horas trabajadas.
 - 2.- Jornadas en festivo inferiores a 5 horas: tanto el plus como el descanso serán proporcionales al tiempo efectivo de trabajo.
- 5.- Cuando la jornada sea en día festivo, la empresa deberá comunicar a las personas trabajadoras dicha jornada con 72 horas de antelación, pero si durante ese espacio de tiempo existiese la anulación del turno o turnos de trabajo, se abonará a efectos de compensación un "Plus de compensación festivo" (ver anexo III) a las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 23.- Plus navidad/ año nuevo.

La persona trabajadora que realice su jornada los días de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero), percibirá un plus por importe según el Anexo III. Si la jornada trabajada no fuese completa, el plus se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo, el empleado percibirá un plus de 80 euros brutos. A partir de 4 horas de trabajo se devengará el importe del plus completo, 120 euros brutos.

En el caso de que las personas trabajadoras comiencen su turno a las 22 horas de los días de Navidad y Año Nuevo, se abonará la parte proporcional de dicho plus.

Artículo 24.- Plus de trabajo extra en sábado, domingo y festivo.

Este plus nace ante la necesidad de que el personal de recepción realice duran-



te el fin de semana y festivos, las funciones que dejaran de realizar el personal de laboratorio, que básicamente son las siguientes tareas:

- Análisis antibióticos de leche.

- Aflatoxinas.

- Estandarización leche (milkoscan).

“Plus de trabajo extra-sábado” recibirá una prima según Anexo III.

“Plus de trabajo extra-domingo” recibirá una prima según Anexo III.

“Plus de trabajo extra-festivo” recibirá una prima según Anexo III.

En el caso de que estas funciones sean realizadas por personal de laboratorio, el personal de recepción no percibirá el “Plus de trabajo extra”.

Si desaparece la naturaleza de esta necesidad conllevara la desaparición del plus.

Artículo 25.- Plus de vacaciones.

El “plus de vacaciones” se percibirá en el mes de junio. Para su cálculo se tendrá en cuenta la siguiente formula:

Personal fijo:

$$\frac{\text{Plus (domingo, festivos y función extra D.S.F.)} + \text{plus noches (año anterior)}}{11}$$

Personal eventual:

$$\frac{\text{Plus (domingo, festivos y función extra D.S.F.)} + \text{P. noches (a.ant.)}}{\text{Meses año anterior}} \times \text{meses trabados año actual}$$

Artículo 26.- Plus de rotación.

1.- Todas aquellas personas trabajadoras adscritas a un sistema de rotación semanal a dos turnos, percibirán las siguientes cantidades brutas mensuales (ver Anexo III).

2.- Todas aquellas personas trabajadoras adscritas a un sistema de rotación semanal, a tres turnos, percibirán las siguientes cantidades brutas mensuales (ver Anexo III).

3.- Cuando el sistema de rotación cambie para la persona trabajadora, percibirá durante todo el mes la cantidad bruta, correspondiente al turno de rotación realizado en dicho mes, teniendo en cuenta que dicha compensación sea la más beneficiosa.

Artículo 27.- Ayuda bocadillo/café.

1.- Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se abonará en concepto de ayuda de bocadillo según la cantidad del Anexo III.

2.- El citado concepto será percibido por día efectivo de trabajo lunes a viernes por todas aquellas personas trabajadoras administradas económicamente por convenio adscritos a un sistema de jornada continuada de acuerdo con los cuadros horarios establecidos en el centro de trabajo.

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

1.- Personal adscrito al sistema de retribución por méritos durante el periodo temporal de jornada de verano anterior al año 2013.



- 2.- Personal adscrito 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.
- 3.- Personal adscrito al sistema de retribución por méritos que efectúen, de forma continua, su jornada laboral derivada de razones organizativas de la empresa.
- 4.- Personal administrado económicamente por convenio o por sistema de retribución por méritos que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, Accidente o Permiso Remunerado.
- 5.- En tanto se mantengan las circunstancias previstas en las excepciones indicadas anteriormente, dichas personas trabajadoras percibirán asimismo la ayuda de bocadillo en los términos y condiciones previstos.
- 4.- Café: toda persona trabajadora tendrá derecho a un café por día efectivo de trabajo.

Artículo 28.- Plus cambio de turno

Cuando para el correcto funcionamiento de la Empresa, se solicita a una persona trabajadora un cambio de turno sin previo aviso mínimo de 48 horas.

El cambio deberá quedar registrado por escrito con copia a la persona trabajadora.

Principios que aplican:

- Principio general: carácter de voluntariedad siempre que los mismos cumplan con la cualificación y formación necesaria.
- Principio subsidiario: carácter de obligatoriedad hasta cubrir el número de empleados necesarios. En este caso (obligatoriedad) se establecerá un sistema de rotación.

Será un concepto de pago único por hecho causante, y será aplicable a todos los casos excepto en caso de fuerza mayor.

El importe por cambio de turno será por semana, con independencia del número de días que el cambio de turno implique en la semana, excepto en el punto 3 que puede afectar a todo el periodo vacacional.

1. Cambio sin previo aviso de 48h:

Cuando sea necesario realizar un cambio de turno sin previo aviso de 48h por necesidades de la empresa y para el cumplimiento de la producción (este cambio puede implicar de 1 a 5 días o continuación siguiendo la nueva secuencia del nuevo turno y en todos los casos se considera un solo hecho causante)

Ejemplo: cuando una persona trabajadora cae de baja y es necesario cubrir un puesto.

Importes pluses:

- Año 2025: 20 € brutos
- Año 2026: 25 € brutos
- Año 2027: 30 € brutos

2. Descanso/permiso retribuido:

Cuando una persona trabajadora se encuentra de descanso/permiso retribuido y se le llama para cubrir un puesto (este cambio puede implicar de 1 a 5 días y en todos los casos se considera un solo hecho causante).



Importes pluses:

- Año 2025: 40 € brutos.
- Año 2026: 50 € brutos.
- Año 2027: 60 € brutos.

3. Vacaciones:

Cuando una persona trabajadora se encuentra de vacaciones y se le llama para cubrir un puesto (este cambio puede afectar a todo el periodo vacacional y se considera un solo hecho causante).

Importes pluses:

- Año 2025: 70 € brutos.
- Año 2026: 80 € brutos.
- Año 2027: 90 € brutos.

Estos importes no están sometidos al incremento salarial y será efectivo desde la firma del convenio colectivo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 29.- 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 30.- Ingresos.

El ingreso de las personas trabajadoras en la Empresa se ajustará a las normas legales sobre colocación, según establece el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.- 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 las personas trabajadoras no cualificadas.
- Tres meses para el resto de las personas trabajadoras.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora 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 32.- 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.

En caso de no respetarse los plazos establecidos, la Compañía podrá descontar de la liquidación de la persona trabajadora cesante los días de preaviso incumplidos.



Artículo 33.- 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 persona trabajadora. Dichos grupos profesionales se especifican en el anexo I.

La persona trabajadora que ocupe temporalmente un puesto de trabajo clasificado dentro del 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 una persona trabajadora 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 la persona trabajadora viniera disfrutando. En todo caso deberá poner esta circunstancia en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 34.- Promoción interna

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

2.- Los ascensos 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:

1. De 0 a 4 puntos por Formación académica, o conocimientos similares reconocidos por la Empresa.

Titulación	Puntuación
EGB	1 punto
ESO / BUP / FP Básica / PCPI / Similar para acceso a titulaciones superiores (Garantía Social, Certificado de Profesionalidad nivel 1 y 2	1,5 puntos
Bachillerato/ COU / FP Grado Medio / Certificado de Profesionalidad nivel 3	2 puntos
FP Grado Superior	2,5 puntos
FP Grado Superior relacionado con el puesto	3 puntos
Titulación universitaria	3,5 puntos
Titulación universitaria relacionada con el puesto	4 puntos

2. De 0 a 2 puntos por la evaluación cuantificada por el/la Responsable del Departamento.

3. De 0 a 4 puntos por méritos personales:

3.1. Por horas de formación realizadas por la Empresa o relacionadas con el puesto de trabajo (según cuadro adjunto) (experiencia en el puesto).

Horas de formación realizadas por la Empresa o relacionadas con el puesto de trabajo	Puntuación
De 2 a 4 horas	0,25 puntos
De 4 a 10 horas	0,50 puntos
De 11 a 40 horas	1 punto
Más de 40 horas	2 puntos



3.2. Experiencia en el puesto promocionado: se tendrá en cuenta los días ocupados en el puesto de trabajo promocionado en los últimos tres años con un mínimo de treinta (30) días demostrables, según cuadro adjunto:

	Días efectivos de trabajo en el puesto de trabajo promocionado	Puntuación
N-3	Mayor número de días (>30 días)	0,75 puntos
N-2	Mayor número de días (>30 días)	1,25 puntos
N-1	Mayor número de días (>30 días)	2 puntos

* N: año de referencia.

Para demostrar la experiencia y cualificación en el puesto de trabajo, si la Empresa lo considera necesario, se puede exigir la realización de pruebas prácticas.

3.- 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.

4.- 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/a la candidato/a con mayor antigüedad en la empresa.

5.- No podrán participar en la promoción, las personas trabajadoras que en el momento de la convocatoria se encuentren sancionadas con pérdida de empleo y sueldo.

6.- 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.

7.- Si la convocatoria quedara desierta por falta de personas candidatas internas, 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.

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

9.- Acceso a la categoría:

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

a) Seis meses para puestos de libre designación.

b) Tres meses para puestos de personal cualificado.

c) Quince días para puestos de personal no cualificado (peón / operario).

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

2.- Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora 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 Responsable del Departamento no fuese positivos, se remitirán al tribunal calificador quien valorará, en su caso, la permanencia de su categoría.

Artículo 35.- Personal incluido en sistemas de méritos.

1.- 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.

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

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo. Permisos. Excedencias

Artículo 36.- Jornada anual.

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

- Año 2025: 1770 horas.
- Año 2026: 1770 horas.
- Año 2027: 1770 horas.

2.- La distribución de la jornada anual se efectuará de lunes a sábado, excepto en aquellos casos previstos en los artículos 20 y 22 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37.- Pausas de trabajo.

1.- Todas aquellas personas trabajadoras que efectúen jornada continuada disfrutarán de una pausa de 30 minutos para bocadillo, siendo 10 de ellos por cuenta de la persona trabajadora y 20 por cuenta de la Empresa.

2.- El personal con jornada partida podrá disponer de una pausa de 20 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 38.- Vacaciones anuales.

1.- Se establecen los siguientes periodos de vacaciones:

1.- Personal con jornada de lunes a sábado, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de:

- Año 2025: 30 días laborables.
- Año 2026: 30 días laborables.
- Año 2027: 30 días laborables.

El sábado se considerará a todos los efectos día laborable.

2.- Personal con jornada de lunes a viernes, disfrutaran de un periodo de vacaciones retribuidas de:

- Año 2025: 26 días laborables.
- Año 2026: 26 días laborables.
- Año 2027: 26 días laborables.

2.- La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por la persona interesada con al menos 2 meses naturales de antelación sobre la fecha de inicio.

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

Artículo 39.- Trabajos de puesta a punto o/y cierre.

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



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

Artículo 40.- Excepción al descanso dominical y festivo.

1.- 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 20 relativo a jornada en domingo y al artículo 22 relativo a jornada en festivo.

2.- 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 41.- Excedencias voluntarias.

1.- Todas las personas trabajadoras incluidas 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.

2.- La persona trabajadora deberá de solicitar por escrito su reincorporación, al puesto de trabajo con un preaviso de 15 días a la finalización de la misma.

Artículo 42.- Excedencias forzosas.

Todas las personas trabajadoras incluidas 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 43.- Permisos retribuidos.

1.- Matrimonio de la persona trabajadora: Quince días naturales.

2.- Por nacimiento de hijos: tres días naturales, únicamente para el caso de que la persona trabajadora no reúna el periodo de carencia para la percepción de la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

3.- Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4.- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia de la persona trabajadora, la licencia se ampliará a cinco días naturales.

4.- Fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos hasta tercer grado: un día natural. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia de la persona trabajadora, la licencia se ampliará a dos días naturales.

5.- Por traslado del domicilio habitual: un día natural.

6.- Hasta dos días, a cuenta de vacaciones, para asuntos propios.

7.- Por boda de familiar de primer grado, fuera de días festivos: un día, a cuenta de vacaciones, siempre que sea avisado con siete días de antelación.

8.- 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.

9.- Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.



10.- La formación fuera del horario laboral será compensada en descanso como hora extraordinaria.

La compensación de las horas extraordinarias mediante descanso tendrá un recargo de 100% en el descanso.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la Empresa. Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio.

12.- Hasta tres horas por asistencia a consulta médica.

1.- Aquellos casos que con motivo del desplazamiento o tiempo de consulta superen dicho tope serán analizados conjuntamente por parte del Responsable de Recursos Humanos y un miembro de la Representación Social, quienes resolverán sobre la procedencia o no de tal exceso.

2.- 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.

13.- Por el tiempo necesario en los supuestos de rehabilitación médica derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

14.- 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.

15. El inicio de dichos permisos será el primer día laborable inmediatamente después del hecho causante.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 44.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional que se efectuará en los términos contenidos en el artículo 34, no tendrá otra limitación que la pertenencia al grupo profesional polivalente correspondiente.

Artículo 45.- Dietas.

Cuando por razón de la función encomendada, la persona trabajadora 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 46.- Kilometraje.

Según política de la Empresa en vigor en cada momento.



CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 47.- Complemento Incapacidad Temporal.

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.

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 48.- Premio jubilación.

1.- Definiciones:

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

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.

3.- Asegurador: es la entidad aseguradora que asume la contingencia.

2.- Regulación:

1.- El compromiso por pensiones objeto de cobertura queda sujeto a la legislación vigente.

3.- Naturaleza de las garantías:

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

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

4.- Capitales asegurados:

1.- Las personas aseguradas que accedan a la situación de jubilación percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

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

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

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

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

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

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

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

6.- No aplicación.

1.- Se excluye de la aplicación del presente premio a todas aquellas personas aseguradas que por su grado salarial se hayan adherido y adscritos al plan de previsión social previsto por la Empresa (Plan de Jubilación).



Artículo 49.- Seguro de vida.

1.- Los capitales asegurados serán los siguientes:

Supuesto	Capital Asegurado
Fallecimiento por cualquier causa	24.040
Fallecimiento por accidente	48.080
Fallecimiento por accidente de circulación en desplazamiento por causas profesionales	72.120
Invalidez permanente total o absoluta derivada de enfermedad común	24.040
Invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente	30.000
Otras coberturas:	
• Gastos Sepelio	3.000
• Asistencia Gastos médicos en viaje profesional	1.202

2.- La Dirección de la compañía pondrá a disposición de las personas trabajadoras con contrato superior a 6 meses, la posibilidad de adherirse a un seguro de vida y accidente.

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

4.- La adhesión al seguro de vida y accidente estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados:

- 1.- Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte de la persona trabajadora.
- 2.- A la admisión como persona beneficiaria por parte de la compañía aseguradora.
- 3.- A la contribución mensual por parte de la persona trabajadora en la cuantía de 0,60 €/mes y que será descontada en la nómina mensual.

5.- Previamente al agotamiento del período de incapacidad temporal, la persona trabajadora 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.

6.- La opción por parte de la persona trabajadora 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 47. 4.3. del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte de la persona trabajadora mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria que se le facilitará a petición de la persona interesada bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.

Artículo 50.- Obsequio de Navidad.

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 tarjeta regalo equivalente al importe según Anexo III.

2.- El concepto de tendrá el tratamiento fiscal y de Seguridad Social que en cada momento establezca la legislación fiscal y de Seguridad Social.

Artículo 51.- Premios.

1.- 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.



Artículo 52.- Ayuda a empleados con hijos con discapacidad.

1.- Las personas trabajadoras que tengan hijos con discapacidad, cuyo grado de discapacidad sea del 33% o más y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica (ver anexo III) por cada hijo/a que se encuentre en aquella situación.

2.- Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- 1.- Que exista convivencia y dependencia del discapacitado a cargo de la persona beneficiaria.
- 2.- Para ser efectiva esta ayuda la persona trabajadora, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de discapacidad emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

Artículo 53.- Ayuda a la escolarización.

Se establece una ayuda anual para los/as hijos/as de las personas trabajadoras que estén en edad de escolarización, es decir, de 0 a 25 años (ver anexo III).

Para ser beneficiario/a de esta ayuda, será necesario justificar mediante matrícula aquellos periodos que no sean de escolarización obligatorio:

- Guardería (0-3 años).
- Bachillerato (a partir de 16 años).
- Formación Profesional (a partir de 16 años).
- Formación Universitaria (a partir de los 18 años).

CAPÍTULO VII*Seguridad y salud laboral**Artículo 54.- Reconocimiento médico anual.*

1.- Con fines preventivos y de control del estado de la salud de las personas trabajadoras, anualmente se le someterá a una revisión médica, realizándose a cada persona trabajadora una analítica basal general de la cual nos facilitarán el consiguiente certificado médico.

Artículo 55.- Seguridad y salud.

1.- 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 las personas trabajadoras los medios de protección y prevención adecuados y exigiendo su uso.

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

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

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

5.- 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.



CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 56.- Faltas.

1.- Constituyen faltas de las personas trabajadoras 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.

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

Artículo 57.- 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 58.- 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 otra persona trabajadora, 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 59.- 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 60.- Sanciones.

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

- 1.- Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.
- 2.- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- 3.- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses, o despido.

CAPÍTULO IX**Jubilaciones****Artículo 61.- Jubilación parcial, forzosa y voluntaria.**

1.- Ambas partes al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevo personal, y siempre y cuando la persona trabajadora 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 con la legislación vigente.

2.- En caso de jubilación parcial o voluntaria la empresa tendrá la potestad de concederla.

CAPÍTULO X**Conciliación de la vida familiar y laboral****Artículo 62.- Medidas específicas de protección de la maternidad/paternidad.**

1.- Nacimiento y cuidado del menor.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica conforme a lo dispuesto en la normativa que les sea de aplicación.
2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica conforme a lo dispuesto en la normativa que les sea de aplicación para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
3. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará conforme a lo dispuesto en la normativa que les sea de aplicación.
4. En el supuesto de fallecimiento del/de la hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas el periodo de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
5. Una vez transcurrido el periodo de descanso obligatorio, podrá distribuirse en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el/la hijo/a cumplan doce meses. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previ-



sible del parto, la persona progenitora distinta de la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta diez días antes de dicha fecha.

6. El disfrute de cada período deberá comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.
 7. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo.
 8. La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
 9. Los progenitores con un preaviso de 30 días laborables, podrá comunicar al departamento de Recursos Humanos su opción de disfrutar su periodo vacacional anual devengado, una a continuación de la finalización de la suspensión por cuidado de menor. El citado disfrute (vacaciones) podrá efectuarse en su totalidad o de forma parcial.
- 2.- Reducción de jornada.
1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
 2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
 3. También tendrá derecho a la reducción de jornada en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado que pudieran acceder a la reducción.
 4. 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 por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. 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.
- 3.- Excedencia para cuidado de hijo o cuidado de familiar.
1. Las personas trabajadoras 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, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar



desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.
3. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
4. 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. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO XI

Convivencia de hecho

Artículo 63.- 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.

Regulación:

- 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.
- 2.- Exclusiones: las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.
- 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.
- 4.- Beneficios: las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos benefi-

R-202502662



cios reconocidos –convenio colectivo– a la convivencia conyugal.

- 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

Disposición adicional primera.

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.

Disposición adicional segunda.

Todos los planes de previsión social previstos en el presente Convenio Colectivo han sido externalizados.

Disposición adicional tercera.

Procedimiento de resolución de conflictos.

Si no hubiera acuerdo en los procesos de negociación sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y como medio de consecución de la paz social en la empresa, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos tanto en la comisión Paritaria del presente convenio como en el acuerdo interprofesional para la solución de conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León (SERLA)."

Disposición adicional cuarta.

La Empresa tiene establecida una Política de Teletrabajo que regula los mecanismos adecuados (duración, puesto de trabajo, procedimiento) para facilitar a las personas trabajadoras la posibilidad de ejercerla.

Disposición adicional quinta.

La Empresa tiene establecida una Política de Desconexión que garantizará el adecuado derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario de jornada laboral salvo situaciones de urgencia y/o fuerza mayor.

Disposición adicional sexta.

Medidas LGTBI

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, la entidad se obliga a implantar políticas activas orientadas a la promoción efectiva de la igualdad de trato y a la eliminación de cualquier manifestación de discriminación motivada por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.



En este sentido, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad y Diversidad, que estará compuesta de forma paritaria por representantes legales de las personas trabajadoras y de la empresa, correspondiéndole la responsabilidad de diseñar, implementar, supervisar y revisar el Primer Protocolo LGTBIQ+ de la organización. Dicho protocolo establecerá las medidas y procedimientos necesarios para la protección integral de los derechos de las personas LGTBIQ+, la prevención de situaciones de acoso o discriminación y la consolidación de un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para la totalidad de la plantilla.

La Comisión deberá constituirse en un plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente convenio colectivo, debiendo presentar una propuesta consensuada de protocolo en el plazo de seis meses para su aprobación y posterior difusión entre todas las personas que integran la organización. Asimismo, se garantizará la formación adecuada y continua en materia de diversidad e igualdad para toda la plantilla, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

Lo firman las partes en Zamora, a 11 de septiembre de 2025.

R.F.M.S.- Directora de Fábrica

M.S.S.- Directora RRHH

E.M.O.R.- RRHH

A.R.V.- Responsable RRHH

A.F.R.- CC.OO

J.V.V.- CC.OO

S.R.L.- UGT

M.C.R.- Valorian

J.A.J.P.- Valorian

A.J.L.H.- Asesor CC.OO

A.L.O.- Asesor UGT



ANEXO I
TABLAS DE SALARIOS 2025
(Excluida antigüedad)
INCREMENTO 2025 PROVISIONAL
VS 2025 = 2,5%
PERSONAL CON EXPERIENCIA
GRUPO PROFESIONAL A

	SALARIO AÑO 2025		
	SALARIO BASE 2025	COMPLEMENTO PERSONAL 2025	2,50% SBA (EUR BRUTOS) 2025
PEON	17.084,05	1.276,38	18.360,44
OPERARIO	18.679,46	503,06	19.182,51
	18.825,99	845,90	19.671,89
OPERARIO MOLDEO QFT	18.972,52	1.188,75	20.161,26
OPERARIO HIGIENIZACION	18.972,52	1.188,75	20.161,26
CARRETILOERO EXPEDICIONES	18.972,52	1.188,75	20.161,26
	18.990,13	1.546,29	20.536,42
ALMACENERO MTO	19.042,99	1.868,59	20.911,58
MAQUINISTA ENCAJADO QFLV	19.025,37	2.261,39	21.286,76
MAQUINISTA ENVASADO QFLV	19.025,37	2.261,39	21.286,76
MAQUINISTA ENVASADO QFT	19.025,37	2.261,39	21.286,76
OPERARIO RECP. LECHE	19.042,99	2.243,76	21.286,74
ANALISTA DE LABORATORIO	20.416,48	870,26	21.286,75
CONTROLADOR QFT	19.042,99	2.618,93	21.661,92
CONTROLADOR ENC. QFLV	19.042,99	2.618,93	21.661,92
ENCARGADO ALMACEN	21.350,51	311,41	21.661,92
OPERARIO MANTENIMIENTO	20.416,48	2.680,87	23.097,36
QUESERO	22.375,52	721,84	23.097,36
ENCARGADO ENCAJADO	22.375,52	721,84	23.097,36
ENCARGADO ENVASADO	22.375,52	721,84	23.097,36
ENCARGADO RECEPC LECHE	22.375,52	721,84	23.097,36
ENCARGADO MANTENIMIENTO	22.375,50	2.646,63	25.022,13
	22.375,50	4.571,40	26.946,90
JEFES DE EQUIPO	22.375,50	8.590,60	30.966,10



ANEXO II

		SALARIO BASE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL S. BASE*	COMP. PERSONAL	TOTAL BRUTO
AUXILIAR PROCESOS	PEON	12.810,78	1.155,87	1.155,87	1.155,87	1.155,87	17.434,26	1.061,10	18.495,36
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	A. ADMTVO.	12.799,05	1.238,30	1.238,30	1.238,30	1.238,30	17.752,25	1.061,10	18.813,35
AUXILIAR LABORATORIO	A. LAB. D. D.	14.343,91	1.302,44	1.302,44	1.302,44	1.302,44	19.553,66	1.061,10	20.614,76
AUXILIAR DE SERVICIOS	A. SERV. D. D.	14.564,53	1.309,33	1.309,33	1.309,33	1.309,33	19.801,84	1.061,10	20.862,94

R-202502662



ANEXO III		
AÑO 2025		
VALORES POR CONCEPTOS:	AÑO 2025 INICIAL	AÑO 2025
CONCEPTO		
PLUS DOMINGO + DESCANSO	77,80	79,74
PLUS DOMINGO + VALOR HORA EXTRA	41,18	42,21
PLUS FESTIVO + DESCANSO	77,80	79,74
PLUS FESTIVO + VALOR HORA EXTRA	41,18	42,21
PLUS ROTACION 2	40,63	52,00
PLUS ROTACION 3	57,40	68,00
PLUS FUNCION EXTRA DOMINGO	47,47	48,66
PLUS FUNCION EXTRA SABADO	35,60	36,49
PLUS FUNCION EXTRA FESTIVO	47,47	48,66
PLUS COMPENSACION ANULACION FESTIVO	34,97	60,00
PRIMA NAVIDAD / AÑO NUEVO	129,22	132,45
PRIMA NAVIDAD / AÑO NUEVO MEDIO	86,15	88,30
AYUDA HIJO MINUSVALIDO	118,67	121,64
AYUDA AL BOCADILLO	89,31	96,10
AYUDA A LA ESCOLARIZACIÓN	83,64	85,73
QUEBRANTO MONEDA	39,40	40,39
CESTA NAVIDAD	238,12	244,07
DIETAS:		
DESAYUNO	3,28	3,36
COMIDA	26,19	26,85
CENA	33,23	34,06
ACUMULADO COMIDA+CENA	59,43	60,92



ANEXO IV CONTRATACIÓN LABORAL

La contratación de personas trabajadoras del centro que no se efectúe a través de empresas de trabajo temporal, se efectuará de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en la ley vigente especificando que:

1.- En contratos de duración determinada por circunstancias de la producción:

1. Se concertarán para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun 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.

2.- La duración máxima de estos contratos será de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

ANEXO V COMISIÓN DE FORMACIÓN

Ambas partes acuerdan constituir una comisión de Formación.

Dicha comisión de formación estará integrada por tres miembros designados por cada representación.

