

## II. Administración Autonómica

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

*Resolución de 3 de agosto de 2022, 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 "Lácteas Castellano Leonesas, S.A.", años 2021-2022 (Código del Convenio 49005202011994/Localizador HF52SC23).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Lácteas Castellano Leonesas S.A.", años 2021-2022, con código de convenio 49005202011994, suscrito con fecha 28 de junio de 2022, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por los representantes legales 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de Consejerías, del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

*Primero.-* Ordenar la inscripción del citado convenio 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, 3 de agosto de 2022.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202202236



**LACTEAS CASTELLANO LEONESAS S.A.  
CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2021 - 2022**

*Preámbulo.*- Los acuerdos alcanzados definidos en el articulado se firman y aceptan de una forma global, como un todo indivisible, habiendo participado en la negociación de una parte, la representación de la empresa “Lacteas Castellano Leonesas, S.A.”, con poderes para adoptar este tipo de acuerdos, y de la otra, la representación legal de los trabajadores elegida por los empleados que prestan servicios para esta empresa.

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

*Artículo 1.º- Ámbito territorial.*- El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa “Lácteos Castellano Leonesas, S.A.”.

*Artículo 2.º- Ámbito personal y funcional.*- Se regirán por las normas de este Convenio todos los/as trabajadores/as de los siguientes grupos:

- 1.- Grupo de técnicos
- 2.- Grupo administrativo y comercial
- 3.- Grupo de producción y tareas auxiliares.

Se aplicará el cuadro de correspondencia de grupos y categorías profesionales establecido en el Anexo II del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y Derivados suscrito el 28 de marzo de 2022 y publicado en el BOE de 17 de junio de 2022.

Existirá adicionalmente la categoría de peón de iniciación. Son los/as trabajadores/as dedicados a la realización de tareas manuales para las que se requiere atención y esfuerzo pero sin que sea necesaria práctica operatoria.

Los/as peones de iniciación que alcancen una antigüedad en dicha categoría de ciento veinte días en un periodo de dieciocho meses ascenderán a la categoría de peón. Se computarán los periodos de servicio a la empresa, bien directamente o a través de puesta a disposición, en uno o varios periodos dentro de los dieciocho meses. Su remuneración es la que figura en las tablas anexas, equivalente en cómputo anual al 96% de la remuneración de peón.

*Artículo 3.º- Ámbito temporal.*- El convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo lo que dispongan apartados específicos de este convenio.

*Artículo 4.º- Denuncia.*- El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado con efectos del día 31 de diciembre de 2022. Hasta la firma de un nuevo Convenio continuará siendo de aplicación el presente en los aspectos normativos.

*Artículo 5.º- Comisión paritaria.*- Las partes que suscriben el presente convenio, conscientes de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, conviene en constituir una comisión paritaria compuesta por los miembros del comité y los representantes de la Empresa, siendo sus funciones las siguientes:

- Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.
- Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos

R-202202236



- conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.
- En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preceptivo, previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.
  - Intervención, en caso de desacuerdo en el periodo de consulta para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
  - Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje voluntario.
  - La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo cinco días de alguna de las partes, en la que se hará constar con claridad cuales son las causas que motivan la convocatoria.
  - De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en el plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.
  - Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse, las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta el referido pronunciamiento.

*Artículo 6.º- Condiciones más beneficiosas.-* Todas las condiciones más beneficiosas, computadas en conjunto anual, establecidas en favor de algún/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as subsistirán a la firma del presente Convenio salvo lo que se establece en los artículos siguientes respecto a la cláusula de compensación y absorción.

*Artículo 7.º- Facultad de compensación y absorción.-* Las mejoras que durante la vigencia del presente convenio se establezcan por Ley, Reglamento o Convenio Colectivo de ámbito superior serán absorbibles con las condiciones superiores pactadas en este convenio.

*Artículo 8.º- Vinculación a la totalidad.-* Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible por lo que en el supuesto de que alguna parte del convenio fuera declarada no ajustada a derecho las partes procederán a negociar nuevamente el contenido del convenio.

## CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONOMICAS

*Artículo 9.º- Estructura de salario.-* Las percepciones salariales de los/as trabajadores/as se acomodarán a la siguiente estructura.

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de convenio y productividad.
- Plus de asistencia.
- Complemento personal.

La mencionada estructura no implicará la obligación para la empresa de remu-

R-202202236

nerar todos y cada uno de los conceptos indicados a cada uno de los/as trabajadores/as sino en la medida que se hallen afectados por lo que más adelante se regula.

*Artículo 10.º- Incrementos salariales.-* Con efectos del día 1 de enero de 2022 se aplicará un aumento del 3,5% a las tablas actualmente vigentes de 2020, así como a los conceptos salariales que aparecen en el convenio no incluidos en las tablas, constituyendo las tablas del primer semestre de 2022, que se adjuntan como anexo. La empresa aplicará los salarios revisados con carácter inmediato y sin esperar a la publicación del convenio.

Con efectos del 1 de Julio del 2022 se procederá a incrementar en un 1% adicional las referidas tablas y los conceptos salariales de convenio que no aparecen en las tablas. Este incremento salarial del 1% previsto para el 01/07/2022, se aplicará únicamente si la suma del IPC del 2021 + la suma del IPC de enero a junio 2022 es igual o superior al 4,5%. Ese aumento del 1% no tendrá carácter retroactivo y se aplicará a los devengos que se produzcan a partir del 1 de Julio de 2022.

Con efectos del 1 de diciembre de 2022 se procederá a incrementar todos los referidos conceptos en un 0,5% adicional. Este incremento salarial del 0,5% previsto para el 01/12/2022, se aplicará únicamente si la suma del IPC del 2021 + la suma del IPC del periodo enero-noviembre de 2022, es igual o superior al 5%. Ese aumento del 0,5% no tendrá carácter retroactivo y se aplicará a los devengos que se produzcan a partir del 1 de diciembre de 2022.

*Artículo 11.º- Atrasos por la aplicación del convenio.-* La empresa liquidará unos atrasos del periodo 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021 por un importe igual al 1,9% de los importes percibidos en ese periodo, en los quince días posteriores a la firma del presente acuerdo. Esta subida no se trasladará a las tablas definitivas.

*Artículo 12.º- Salario base.-* Cada trabajador/a percibirá mensualmente el correspondiente a su categoría profesional con arreglo a las tablas definitivas para el primer semestre de 2022. Posteriormente, tras reunión de mesa paritaria, se establecerán las tablas del segundo semestre de 2022, tanto las que se fijen el 01 de julio, como las que se fijaran el 01 de diciembre.

*Artículo 13.º- Complemento de antigüedad.-* Por este concepto percibirán los/as trabajadores/as un complemento del cinco por ciento del salario base de su categoría por cada cinco años completos de servicios a la empresa. Podrán acumularse quinquenios de forma ilimitada. Se comenzarán a percibir a partir del día en que se cumplan los cinco años.

*Artículo 14.º- Plus de convenio y productividad.*

A. Los/as trabajadores/as percibirán mensualmente un complemento del veintidós por ciento del salario base de su categoría y plus de asistencia.

En atención a la falta de experiencia el mencionado plus se devengará de la siguiente forma:

- a) El cincuenta por ciento a partir del momento en que el/la trabajador/a alcance una antigüedad de doce meses.
- b) El setenta y cinco por ciento a partir del momento en que el/la trabajador/a alcance una antigüedad de veinticuatro meses.

R-202202236



- c) El cien por cien a partir de que el/la trabajador/a alcance una antigüedad de treinta y seis meses.
- B. Los/as trabajadores/as que tengan devengado el derecho al cobro del presente plus con arreglo a cualquiera de los tres epígrafes anteriores percibirán adicionalmente
- a) En el primer semestre de 2022 una cantidad de 221,90 €.
- b) Adicionalmente y para el primer semestre de 2022 los/as trabajadores/as que tengan devengado el derecho al cobro del presente plus con arreglo a cualquiera de los tres epígrafes del apartado 14.A. percibirán, en concepto de prima de productividad 103,50 € anuales para 2022, siempre y cuando en el año natural anterior la empresa hubiere alcanzado una producción de al menos 4.000 toneladas de queso.
- C. En atención a la implementación del Plan de Fomento de Empleo Fijo a que se refiere la Disposición Adicional del Convenio 2010-2011 aquellos/as trabajadores/as que accedan a la condición de fijos/as con posterioridad a la firma de dicho Convenio se registrarán, en lo que se refiere al plus de convenio y productividad por las siguientes normas:
- a) No percibirán plus de convenio y productividad los/as trabajadores/as encuadrados/as en las categorías de Peón de iniciación, Personal de Limpieza, Peón, Especialista/Oficial de Tercera, Repartidor/Autoventa o Auxiliar Administrativo.
- b) Los/as trabajadores/as encuadrados/as en las categorías de Especialista/Oficial de Segunda y Oficial de Segunda Administrativo/Comercial percibirán un complemento del 11% del salario base de su categoría más 109,83 € anuales desde la fecha en que alcancen la condición de fijos/as, que pasarán a ser 110,93 € anuales desde 1 de enero de 2022. Adicionalmente y desde el 01 de enero de 2022 los/as trabajadores/as que tengan devengado el derecho a cobro del presente plus con arreglo a este epígrafe percibirán, en concepto de prima de productividad anual ascenderá a 51,75 €, siempre y cuando en el año natural anterior, la empresa hubiere alcanzado una producción de al menos 4.000 toneladas.
- c) Los/as trabajadores/as encuadrados/as en las categorías de Especialista/Oficial de primera, Oficial de primera Administrativo/Comercial, Jefe de Sección, Jefe de Área y todo el personal del Grupo Técnico, que hayan accedido a la condición de fijos con posterioridad a la firma del citado Convenio 2010-2011, percibirán este complemento en los términos del apartado 14.B.

Estas cantidades que se refieren a periodos anuales, habrá que incrementarlas proporcionalmente, en cada caso, cuando se fijaran tablas nuevas para el 2022, en los dos supuestos descritos en el art. 10 del presente convenio.

*Artículo 15.º- Plus de asistencia.-* Se establece un plus de asistencia de 7,25 euros desde 1 de Enero de 2022, por día de trabajo efectivo para todos los/as trabajadores/as cualquiera que sea su condición o categoría profesional. Se considerarán días efectivamente trabajados a efectos de la percepción de este plus las vacaciones anuales pactadas.

Como única excepción se considerarán días efectivamente trabajados a efectos de la percepción de este plus las ausencias justificadas de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Cuando la jornada sea de Lunes a Viernes el plus de asistencia correspondiente al Sábado se prorrateará en la retribución de los cinco días trabajados.

R-202202236



Salvo que el trabajador opte por escrito por el devengo diario, la empresa podrá pagar mensualmente el importe del plus de asistencia prorrateado que figura en las tablas.

*Artículo 16.º- Complemento personal.-* Tendrá carácter discrecional para la empresa.

No obstante, no podrá reducirse por debajo de lo percibido en el más bajo de los últimos doce meses, salvo que se haga uso de las facultades de compensación y/o absorción previstas en el artículo 7.º de este convenio.

*Artículo 17.º- Gratificaciones extraordinarias.-* Los/as trabajadores/as percibirán tres gratificaciones extraordinarias al año compuestas al menos de salario base y antigüedad. Con carácter personal podrán incrementarse dichas gratificaciones en la cuantía del plus de convenio y/o complemento personal.

Aquellos/as trabajadores/as que vinieran percibiendo dichos complementos en las gratificaciones extraordinarias conservarán su derecho en virtud de lo pactado en el artículo sexto de este Convenio.

Las pagas se devengarán respectivamente a partir de 1 de julio (verano), 1 de enero (navidad) y 1 de abril (beneficios) de cada año y se abonarán respectivamente dentro de los meses de julio, diciembre y marzo de cada año.

*Artículo 18.º- Nocturnidad.-* Las horas nocturnas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución adicional del 30% del salario base/hora.

*Artículo 19.º- Plus de locomoción.-* Los/as trabajadores/as que por pacto individual o colectivo tengan garantizado este plus percibirán la cifra mensual de 66,55 euros en las doce pagas ordinarias del año.

*Artículo 20.º- Remuneración del trabajo en fin de semana.*

A. Prima por sábado trabajado: 30,19 €, más un día de descanso a acumular a alguno de los dos fines de semana siguientes.

B. Prima por domingo o festivo trabajado: 50,31 € más un día de descanso a acumular a alguno de los dos fines de semana siguientes.

C. Prima por trabajo en domingo a partir de las 15 horas: 2,48 € por hora.

D. Prima por realización de la jornada prevista en el art. 26.6.5: 18,88 €, sin descanso compensatorio.

E. Si parte de esas horas se realizan después de las 12 del mediodía, se pagará una prima del 25% por esas horas.

*Artículo 21.º- Horas extraordinarias.-* Podrán realizarse un máximo de ochenta horas extraordinarias al año. Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas de una de las siguientes formas a determinar previamente a su realización:

A. Descanso de una hora y cuarenta minutos por cada hora extra realizada.

B. Prima sobre la hora normal establecida conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{salario bruto anual} * 0.50}{\text{Jornada anual}}$$

R-202202236



C. Horas extraordinarias en festivo o domingo se pagarán las siguientes retribuciones por hora extra:

- Tres primeras horas: 27,64 €.
- Sigüientes horas: 15,49 €.

Cuando proceda la compensación de horas extraordinarias con horas de descanso éstas habrán de disfrutarse dentro de los tres meses naturales siguientes a aquel en que se realizaron las horas extraordinarias.

*Artículo 22.º- Plus de turnicidad.-* Los/as trabajadores/as que realicen turnos semanales rotativos de trabajo percibirán un plus de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Si los turnos son de carácter triple (horarios de mañana, tarde y noche) percibirán 161,75 € mensuales.
- Si los turnos son de carácter doble percibirán 107,80 € mensuales.
- La empresa informará a los/as trabajadores/as afectados/as y a sus representantes mediante anuncio en el tablón correspondiente de la fecha en que hayan de comenzar o finalizar turnos rotativos de trabajo con una antelación mínima de cuatro días.
- Si el periodo durante el que un/a trabajador/a realizara turnos fuera inferior al mes natural percibirá la prima que le corresponde de conformidad con este artículo prorrateada por el número de semanas en que realice turnos rotativos.
- Las cantidades anteriormente cifradas se percibirán también durante los periodos de vacaciones cuando el/la trabajador/a viniera realizando turnos a lo largo de los seis meses anteriores al periodo vacacional de que se trate. Para el cómputo de los seis meses anteriores no se descontarán los periodos de vacaciones o licencias.

*Artículo 23.º- Otras percepciones.*

A. Dietas de camioneros/as: 63,27 €/día con la siguiente distribución:

- Desayuno 9,19 €/día.
- Comida 15,68 €/día.
- Cena 15,68 €/día
- Pernocia 22,74 €/día.

Cuando el viaje se realice fuera de España el sistema será de reembolso de gastos tomando las anteriores cifras solo a nivel indicativo.

B. Cesta de Navidad: Con carácter de gratificación especial extrasalarial se entregará un lote de productos con ocasión de la Navidad con un valor de 126,88 €, más dos quesos fabricados por la empresa.

C. Disponibilidad del personal de mantenimiento: El personal de mantenimiento percibirá una prima de 42,45 € por asistencia por avisos urgentes realizados en fin de semana (desde viernes 23:00 horas a domingo 23:00 horas).

### CAPÍTULO III. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

*Artículo 24.º- Complemento de IT.-* En caso de incapacidad temporal la empresa abonará como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social a partir del día siguiente al de la baja, inclusive, un complemento igual a la diferencia entre el subsidio garantizado por Ley y el 100% del salario bruto del trabajador, incluida la prima de asistencia.

R-202202236



*Artículo 25.º- Duración de la obligación del complemento de IT.-* El complemento establecido en el artículo anterior será percibido por el/la trabajador/a durante el periodo en el que subsista la obligación de cotizar para la empresa.

#### CAPÍTULO IV. JORNADA. DESCANSOS. VACACIONES

*Artículo 26.º- Jornada.*

1.- La jornada anual será de 1.765 horas y de ellas 5 de formación. La jornada se repartirá de lunes a viernes. Aquellos/as trabajadores/as que por pacto expreso individual o colectivo tengan garantizada una jornada diferente la seguirán disfrutando en atención a lo dispuesto en el artículo 6.º de este convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Trimestralmente se informará a los/as trabajadores/as y a sus representantes de las horas efectivamente realizadas concediéndose un plazo para reclamaciones.

2.- La empresa confeccionará una programación mensual de la jornada a realizar que será comunicada a los/as Delegados/as de Personal y expuesta en el tablón de anuncios el día veinticinco del mes anterior. Dicha programación solo podrá ser modificada por causas de necesidad acreditada previa comunicación a los/as Delegados/as de Personal.

3.- La empresa queda autorizada para la distribución irregular de la jornada a lo largo del año sin superar los límites legales de trabajo diario y semanal ni afectar a períodos mínimos de descanso. La jornada habrá de ser homogénea dentro de cada quincena. Se elaborará un avance anual conteniendo el número máximo de horas mensuales que se prevea realizar que será visado por los/as Delegados/as de Personal. En el mes de octubre de cada año la Dirección se reunirá con los/as Delegados/as de Personal a fin de ajustar la previsión anual y evitar sobrepasamiento de jornada.

La dirección de la empresa podrá fijar un máximo de veintidós semanas al año para cada trabajador/a en las cuales la jornada podrá sobrepasar la media semanal legal (cuarenta horas).

Durante esas veintidós semanas la jornada habrá de respetar en todo caso los siguientes límites:

- Cincuenta horas semanales.
- Nueve horas diarias de lunes a viernes.

Durante el resto de las semanas del año la jornada no podrá en ningún caso ser inferior a treinta y dos horas y media a la semana ni a seis horas y media al día.

La distribución irregular de la jornada no implicará otra modificación en materia de horarios que no sea la acumulación de horas al principio y/o final del horario habitual. En otro caso habrá de acudirse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores/as sobre modificación de condiciones de trabajo.

Los/as trabajadores/as que trabajen a turnos tendrán obligación de permanecer en el puesto de trabajo hasta la incorporación del trabajador/a que los sustituya o haya transcurrido un tiempo razonable para que la empresa pueda encontrar un/a sustituto/a.

4.- Cuando la jornada diaria supere las seis horas los trabajadores tendrán derecho a un descanso de veinte minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Los sábados en que se realice jornada de cinco horas por aplicación de lo previsto en el punto 6.5 de este artículo el descanso será de quince minutos.

R-202202236



5.- Las tardes de los días 16 de mayo, 24 y 31 de diciembre y Martes de Carnaval serán excluidas del horario de trabajo sin que ello suponga reducción del número de horas a trabajar siendo dichas horas recuperables en el mes anterior o posterior a esas fechas. Solo por causas de carácter urgente o para trabajos ineludibles se podrá incumplir lo previsto en este punto.

6.- La empresa queda facultada para establecer un sistema de trabajo a turnos que podrá, por decisión de la empresa, incluir sábados, domingos y festivos, bajo el siguiente régimen:

6.1.- Ningún/a trabajador/a prestará servicios dos fines de semana seguidos salvo por necesidad de cubrir bajas, vacaciones o falta de personal cualificado.

6.2.- Ningún/a trabajador/a prestará servicios más de veintitrés fines de semana al año.

6.3.- La jornada de trabajo en sábados, domingos y festivos necesariamente se iniciará o finalizará entre las trece y las quince horas. Los/as trabajadores/as del muelle podrán quedar excluidos de este punto, previo acuerdo con la empresa.

6.4.- Tendrán derecho a percibir las primas que se establecen en el artículo 20.

6.5.- El personal de la sección de fabricación podrá trabajar, por decisión de la empresa, los sábados en que el viernes precedente o lunes siguiente sean festivos. Se realizará en tales casos jornada de cinco horas, el resto de los días laborables de esa semana la jornada será de siete horas. Tendrán derecho a cinco octavas partes de la prima de sábado y no habrá descanso compensatorio.

6.6.- Supuestos no comprendidos en el apartado anterior en que, a decisión de la empresa, se podrá trabajar en sábados, domingos y festivos:

a) Cuando el trabajo por su naturaleza derivada del proceso de producción requiera ser realizado en dichos días (muelle, saladero, etc)

b) Cuando la cantidad de trabajo sea tal que no sea posible su realización durante la jornada de lunes a viernes cubriendo todos los turnos.

7.- El periodo de disfrute del exceso de horas trabajadas, se solicitará por el trabajador con una antelación de 48 horas (hábiles), recibiendo respuesta por parte de la empresa en las 24 horas siguientes, dándose por aceptado si no se recibe respuesta en el plazo establecido. En caso de ausencia del responsable de sección del trabajador afectado, se entregará la solicitud en administración.

*Artículo 27.º- Vacaciones.-* Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días laborables, incluyéndose siempre los sábados en tal categoría. Podrán ser divididas por la empresa en dos períodos.

Cada trabajador/a tendrá garantizado el disfrute dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de un número de días laborables suficiente para garantizar una duración de veintiún días naturales comenzando necesariamente en lunes y finalizando en domingo.

El resto de los días laborables de vacaciones lo serán en un solo período dentro de las épocas de menor actividad de la empresa, figurando siempre en el calendario laboral. Este segundo periodo cubrirá dos semanas naturales comenzando necesariamente un lunes y finalizando un domingo.

Si por aplicación de la jornada anual algún/a trabajador/a no dispusiera de horas suficientes para completar este segundo periodo, disfrutaría igualmente del mismo si bien aplicando el sobrante de horas que haya podido generar por cualquier motivo y sin que en ningún caso haya de recuperar las horas que falten. Si algún/a trabajador/a no agotara los treinta días laborables con la suma de los dos periodos citados, el resto de días se disfrutarán en el periodo de menor actividad como días sueltos.



En caso de necesidad se podrá alterar la programación de las vacaciones previo acuerdo con los/as Delegados/as de Personal o trabajador/es afectado/s.

En el supuesto de que un/a trabajador/a se encontrara en situación de Incapacidad Temporal al momento en que, según el calendario laboral, le correspondiera iniciar un período de vacaciones, éste quedará en suspenso hasta tanto sea dado de alta el/la trabajador/a. Una vez dado de alta la empresa y el/la trabajador/a procederán a señalar un nuevo período en función de las necesidades de personal. Esta suspensión no será de aplicación a las bajas que se produzcan durante el disfrute de vacaciones.

El periodo de disfrute del exceso de horas trabajadas se solicitará con una antelación mínima de 48 horas comprometiéndose la empresa a contestar en 24 horas.

*Artículo 28.º- Calendario laboral.-* Con carácter anual y dentro de los dos primeros meses del año se elaborará un calendario laboral en el que figuren los períodos de vacaciones de cada trabajador/a, establecidos por turnos rotatorios.

*Artículo 29.º- Jornada Intensiva.-* Los/as trabajadores/as de las secciones de oficinas y laboratorio tendrán derecho a la jornada intensiva en los meses de verano en los mismos términos que los demás trabajadores/as. Igualmente se aplicará jornada intensiva en oficinas y laboratorio los viernes durante todo el año.

No obstante un/a trabajador/a de oficinas y otro/a de laboratorio, de manera rotatoria entre los que les sea de aplicación la jornada intensiva, realizará jornada partida, tanto en verano como los viernes, a fin de atender las necesidades de la empresa.

*Artículo 30.º- Permisos retribuidos.-* El/la trabajador/a, previo aviso y justificación en legal forma tendrá derecho a licencia con remuneración salarial por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:

- a) Por contraer matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- c) Por fallecimiento o enfermedad muy grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales, salvo que el hecho tuviera lugar en distinta provincia en cuyo caso serán cinco días naturales.
- d) Por fallecimiento de pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural.
- e) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.
- f) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia: Tres días naturales.
- g) Por el tiempo indispensable que precise el/la trabajador/a para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal se estará a lo que la misma disponga.
- h) Un día natural para asuntos propios sin necesidad de justificación. No se podrá acumular al periodo de vacaciones de verano y para su disfrute deberá preavisar el trabajador con tres días laborables de antelación. Si lo solicitaran varios trabajadores/as de la misma sección se otorgará por orden de solicitud.

Los anteriores derechos serán también de aplicación a las parejas de hecho que acrediten su situación mediante Certificación del Registro Público correspondiente.

## CAPÍTULO V. DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

*Artículo 31.º- Actividad Sindical.-* La actividad sindical en la empresa queda

garantizada por el estricto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto y cuantas disposiciones legales sean de aplicación.

## CAPÍTULO VI. INFRACCIONES Y SANCIONES

*Artículo 32.º- Régimen disciplinario.*- Será de aplicación el régimen de faltas y sanciones contenido en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, si bien, no serán de aplicación ni la sanción de suspensión de empleo y sueldo a las faltas de carácter leve, ni la sanción de traslado.

## CAPÍTULO VII. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

*Artículo 33.º- Clausula de descuelgue.*- La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará por escrito al Comité de Empresa. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, en la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

*Disposición adicional 1.ª.*- El Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas tendrá carácter supletorio en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores/as.

R-202202236



**LACTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A.  
 TABLA SALARIAL 2022 (2020 + 3,5%)**

	Salario Base mensual	Asistencia mensual 183,20	Salario anual (Mes x 15) + (Asist.x 12)	Salario Hora	Conv.+Prod Mes (15 p) Mensual	Plus Convenio 22 % + 221,9 Anual	P.Product. 103,50 € Anual	Total Bruto Anual
<b>Grupo Tecnico</b>								
1 TECNICO SUPERIOR	1.569,32	183,20	25.738,20	14,58	399,18	5.884,26	103,50	31.725,96
2 TECNICO MEDIO	1.370,71	183,20	22.759,05	12,89	355,49	5.228,85	103,50	28.091,40
3 OTROS TECNICOS	1.032,71	183,20	17.689,05	10,02	281,13	4.113,45	103,50	21.906,00
<b>Grupo Administrativos y Comerciales</b>								
4 JEFE DE AREA	1.336,20	183,20	22.241,40	12,60	347,90	5.114,97	103,50	27.459,87
5 JEFE DE SECCION	1.289,23	183,20	21.536,85	12,20	337,56	4.959,97	103,50	26.600,32
6 OFICIAL 1ª ADMINIST.	1.114,53	183,20	18.916,35	10,72	299,13	4.383,46	103,50	23.403,31
7 OFICIAL 2ª ADMINIST.	1	1.016,00	183,20	17.438,40	9,88	277,45	4.058,31	21.600,21
16	2				138,73	2.029,15	50% 51,75	19.519,30
8 AUXILIAR ADMINIST.	1	880,95	183,20	15.412,65	8,73	247,74	3.612,64	19.128,79
17	2							15.412,65
9 REPARTIDOR/AUTOVENTA	898,66	183,20	15.678,30	8,88	251,64	3.671,09	103,50	19.452,89
<b>Grupo Producción y tareas auxiliares</b>								
10 ESPEC./OFICIAL 1ª	931,20	183,20	16.166,40	9,16	258,80	3.778,47	103,50	20.048,37
11 ESPEC./OFICIAL 2ª	1	914,23	183,20	15.911,85	9,02	255,06	3.722,47	19.737,82
18	2				127,53	1.861,23	50% 51,75	17.824,83
12 ESPEC./OFICIAL 3ª	1	898,66	183,20	15.678,30	8,88	251,64	3.671,09	19.452,89
19	2							15.678,30
13 PEON	1	880,95	183,20	15.412,65	8,73	247,74	3.612,64	19.128,79
20	2							15.412,65
14 PERSONAL LIMPIEZA	839,84	183,20	14.796,14	8,38				14.796,14
15 PEON INICIACION (96 %)	839,84	183,20	14.796,14	8,38				14.796,14

(1) Altas hasta el 31.12.2014  
 (2) Altas desde el 01.01.2015

Horas anuales 1.765

**LACTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A  
 COMPLEMENTOS DE CONVENIO AÑO 2022**

Articulo	CONCEPTO	Importe
18	Nocturnidad 30 % de salario base/hora	
19	Plus de locomoción	66,55
Fin de semana para trabajadores con jornada de Lunes a Viernes		
20.A	Prima Sabado + 1 día (8 horas)	30,19
20.B	Prima Domingo + 1 día (8 horas)	50,31
20.C	Prima/hora Domingo a partir de las 15 h.	2,48
20.D	Prima jornada art. 22.6.5 (5 horas) despues de las 12 del mediodia + 25 % hora.	18,88
Horas extraordinarias		
21.A	Descanso de 1,40 horas	
21.B	Prima de Salario bruto anual * 0,5/horas año.	
21.C	Precio hora de Domingo y festivos	
	3 primeras horas	27,64
	Si siguientes horas	15,49
22	Plus de turnicidad	
	Turno triple	161,75
	Turno doble	107,80
23.A	Dietas camionero	
	Total	63,27
	Desayuno	9,19
	Comida	15,68
	Cena	15,68
	Pernocta	22,74
23.B	Cesta de Navidad	126,88
23.C	Disponibilidad	42,45
26.1	Jornada anual	1.765
27	Vacaciones 30 dias laborales (5 semanas)	

R-202202236