

II. Administración Autonómica

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

Resolución de 26 de junio de 2018, 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 2017-2018 (Código del Acuerdo 49005202011994 /Localizador PR13GY42).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Lácteas Castellano Leonesas S.A". Años 2017-2018, con (Código del Acuerdo 49005202011994 /Localizador PR13GY42), suscrito con fecha 23 de marzo de 2018, 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, apartados 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 (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, 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 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, 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.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a veintiséis de junio de dos mil dieciocho.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, P.A. La Secretaria Técnica, Carmen Prieto Arias.

LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS S.A.
CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2017 – 2018

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Ámbito territorial: El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa Lácteas 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 III del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y Derivados aprobado por Resolución de 25 de abril de 2013 (BOE 13 de mayo de 2013).

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 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, 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 2018. Hasta la firma de un nuevo convenio continuará siendo de aplicación el presente en los aspectos normativos.

Artículo 5.º- Comisión paritaria: Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y ejecución del presente convenio se crea una Comisión Paritaria integrada por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y dos por los Delegados de Personal que tomarán sus decisiones por mayoría simple.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de siete días desde que cualquiera de las partes legitimadas lo solicite. Tomará sus decisiones por mayoría simple y podrá someter sus discrepancias a la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).

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 ECONÓMICAS

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 remunerar 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: El aumento salarial que consta aplicado en las tablas definitivas para el ejercicio 2017 es del 1,5% sobre las de 2016.

El aumento salarial que consta aplicado en la Tablas Definitivas para el ejercicio 2018 es del 1,5% sobre las de 2017.

Artículo 11.º- Atrasos por la aplicación del convenio: La empresa procederá a liquidar las diferencias que resulten por aplicación de la tablas definitivas junto con la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Artículo 12.º- Salario base: Cada trabajador/a percibirá mensualmente el correspondiente a su categoría profesional con arreglo a las tablas definitivas que constituyen anexos para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

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.
- 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 año 2017 una cantidad de 206 € anuales que pasará a ser de 209,10 € anuales en el año 2018.
- b) Adicionalmente y desde 1 de enero de 2018 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 48 € anuales, siempre y cuando en el año natural anterior la empresa hubiere alcanzado una producción de 3.500 toneladas.

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 regirán, 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 103 € anuales desde la fecha en que alcancen la condición de fijos/as que pasarán a ser 104,55 € anuales desde 1 de enero de 2018, más 24 € anuales desde 1 de enero de 2018 en concepto de productividad siempre y cuando en el año natural anterior la empresa hubiere alcanzado una producción de 3.500 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 percibirán un complemento del 22% del salario base de su categoría más 206 € anuales desde la fecha en que alcancen la condición de fijos, que pasarán a ser 209,10 € anuales desde 1 de enero de 2018 más 48 € anuales desde 1 de enero de 2018 en concepto de productividad siempre y cuando en el año natural anterior la empresa hubiere alcanzado una producción de 3.500 toneladas.

Artículo 15.º- Plus de asistencia: Se establece un plus de asistencia de 6,74 euros, que pasarán a ser 6,84 € desde 1 de enero de 2018, 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.

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 61,79 euros en las doce pagas ordinarias del año. Pasarán a ser 62,72 € desde 1 de Enero de 2018.

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

A.- Prima por sábado trabajado: 28,03 € (28,45 € desde 1 enero 2018) más un día de descanso a acumular a alguno de los dos fines de semana siguientes.

B.- Prima por domingo o festivo trabajado: 47,42 € (44,90 € desde 1 enero 2018) 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: 2,31 € por hora (2,34 € desde 1 de enero de 2018).

D.- Prima por realización de la jornada prevista en el art. 26.6.5: 17,53 € (17,79 € desde 1 enero 2018) 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 com-

pensadas 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:

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

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

- Tres primeras horas: 25,67 €. (26,06 € desde 1 enero 2018).
- Sigüientes horas: 14,38 €. (14,60 € desde 1 de enero de 2018).

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 150,19 € mensuales. (152,44 € desde 1 de enero de 2018).
- Si los turnos son de carácter doble percibirán 100,10 € mensuales. (101,60 € desde 1 de enero de 2018).
- 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: 58,75 € /día (59,63 €/día desde 1 enero 2018) con la siguiente distribución:

- Desayuno 8,53 € /día (8,66 desde 1/1/2018).
- Comida 14,56 € /día (14,78 desde 1/1/2018).
- Cena 14,56 € /día (13,78 desde 1/1/2018).
- Pernocata 21,11 €/día (21,43 desde 1/1/2018).

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 117,82 € (119,59 € en 2018) más dos quesos fabricados por la empresa.

C.- Disponibilidad del personal de mantenimiento.- El personal de mantenimiento percibirá una prima de 40 € 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.

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 5º 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 mate-

ria 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.

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 18.
- 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.

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 cumpli-

miento 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.

CAPITULO VI. INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 32.º- Regimen 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- Cláusula 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

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.

Fresno de la Ribera, 23 de marzo de 2018.-Lácteas Castellano Leonesas, S.A.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2017

 LACTEAS CASTELLANO LEONESAS,
S.A.

TABLA SALARIAL 2.017 (Definitiva) (2016 + 1,50%)

	Salario Base mensual	Asistencia mensual	Salario anual (Mes x 15) + (Asist.x 12)	Salario Hora	Plus de productividad 22% + 206	
					Mensual	Anual
Grupo Técnico						
1 TECNICO SUPERIOR	1.457,19	170,20	23.900,25	13,54	364,27	5.464,06
2 TECNICO MEDIO	1.272,78	170,20	21.134,10	11,97	323,70	4.855,50
3 OTROS TECNICOS	958,93	170,20	16.426,35	9,31	254,65	3.819,80
Grupo Administrativos y Comerciales						
4 JEFE DE AREA	1.240,73	170,20	20.653,35	11,70	316,65	4.749,74
5 JEFE DE SECCION	1.197,11	170,20	19.999,05	11,33	307,05	4.605,79
6 OFICIAL DE PRIMERA	1.034,90	170,20	17.565,90	9,95	271,37	4.070,50
7 OFICIAL DE SEGUNDA 1	943,41	170,20	16.193,55	9,17	251,24	3.768,58
16 OFICIAL DE SEGUNDA 2					125,62	1.884,29 (50%)
8 AUXILIAR 1	809,65	170,20	14.187,15	8,04	221,81	3.327,17
17 AUXILIAR 2						
9 REPARTIDOR/AUTOVENTA	834,45	170,20	14.559,15	8,25	227,27	3.409,01
Grupo Producción y tareas auxiliares						
10 ESPEC./OFICIAL 1ª	864,67	170,20	15.012,45	8,51	233,92	3.508,74
11 ESPEC./OFICIAL 2ª 1	848,91	170,20	14.776,05	8,37	230,45	3.456,73
18 ESPEC./OFICIAL 2ª 2					115,22	1.728,37 (50%)
12 ESPEC./OFICIAL 3ª 1	834,45	170,20	14.559,15	8,25	227,27	3.409,01
19 ESPEC./OFICIAL 3ª 2						
13 PEON 1	818,01	170,20	14.312,55	8,11	223,65	3.354,76
20 PEON 2						
14 PERSONAL LIMPIEZA	779,84	170,20	13.740,00	7,78		
15 PEON INICIACION (96 %)	779,84	170,20	13.740,00	7,78		

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

Horas anuales 1.765

ANEXO II.- COMPLEMENTOS DE CONVENIO AÑO 2017

LACTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A.

Artículo	CONCEPTO	1,50%	Importe
18	Nocturnidad 30 % de salario base/hora		
19	Plus de locomoción		61,79
	Fin de semana para trabajadores con jornada de Lunes a Viernes		
20.1	Prima Sábado + 1 día (8 horas)		28,03
20.2	Prima Domingo + 1 día (8 horas)		46,72
20.3	Prima/hora Domingo a partir de las 15 h.		2,31
20.4	Prima jornada art. 26.6.5 (5 horas) después de las 12 del mediodía + 25 % hora.		17,53
	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		25,67
	Siguientes horas		14,38
22	Plus de turnicidad		
	Turno triple		150,19
	Turno doble		100,10
23.A	Dietas camionero	Total	58,75
	Desayuno		8,53
	Comida		14,56
	Cena		14,56
	Pernocta		21,11
23.B	Cesta de Navidad		117,82
	Disponibilidad		50,06
26	Jornada anual		1.765
27	Vacaciones 30 días laborales (5 semanas)		

ANEXO III.- TABLAS SALARIALES 2018

 LACTEAS CASTELLANO LEONESAS,
S.A.

TABLA SALARIAL 2.018 (Definitiva) (2017 + 1,50%)

	Salario Base mensual	Asistencia mensual	Salario anual (Mes x 15) + (Asist.x 12)	Salario Hora	Plus de productividad 22% + 257,1	
					Mensual	Anual
Grupo Técnico						
1 TECNICO SUPERIOR	1.479,05	172,75	24.258,75	13,74	372,94	5.594,03
2 TECNICO MEDIO	1.291,87	172,75	21.451,05	12,15	331,76	4.976,33
3 OTROS TECNICOS	973,31	172,75	16.672,65	9,45	261,67	3.925,08
Grupo Administrativos y Comerciales						
4 JEFE DE AREA	1.259,34	172,75	20.963,10	11,88	324,60	4.868,98
5 JEFE DE SECCION	1.215,07	172,75	20.299,05	11,50	314,86	4.722,89
6 OFICIAL DE PRIMERA	1.050,42	172,75	17.829,30	10,10	278,64	4.179,55
7 OFICIAL DE SEGUNDA 1	957,56	172,75	16.436,40	9,31	258,21	3.873,11
16 OFICIAL DE SEGUNDA 2					129,10	1.936,56 (50%)
8 AUXILIAR 1	821,79	172,75	14.399,85	8,16	228,34	3.425,07
17 AUXILIAR 2						
9 REPARTIDOR/AUTOVENTA	846,97	172,75	14.777,55	8,37	233,88	3.508,16
Grupo Producción y tareas auxiliares						
10 ESPEC./OFICIAL 1ª	877,64	172,75	15.237,60	8,63	240,62	3.609,37
11 ESPEC./OFICIAL 2ª 1	861,64	172,75	14.997,60	8,50	237,10	3.556,57
18 ESPEC./OFICIAL 2ª 2					118,55	1.778,29 (50%)
12 ESPEC./OFICIAL 3ª 1	846,97	172,75	14.777,55	8,37	233,88	3.508,16
19 ESPEC./OFICIAL 3ª 2						
13 PEON 1	830,28	172,75	14.527,20	8,23	230,21	3.453,08
20 PEON 2						
14 PERSONAL LIMPIEZA	791,54	172,75	13.946,10	7,90		
15 PEON INICIACION (96 %)	791,54	172,75	13.946,10	7,90		

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

Horas anuales 1.765

ANEXO IV.- COMPLEMENTOS DE CONVENIO AÑO 2018

LACTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A.

Artículo	CONCEPTO	Importe
		1,50%
18	Nocturnidad 30 % de salario base/hora	
19	Plus de locomoción	62,72
	Fin de semana para trabajadores con jornada de Lunes a Viernes	
20.1	Prima Sábado + 1 día (8 horas)	28,45
20.2	Prima Domingo + 1 día (8 horas)	47,42
20.3	Prima/hora Domingo a partir de las 15 h.	2,34
20.4	Prima jornada art. 26.6.5 (5 horas) después de las 12 del mediodía + 25 % hora.	17,79
	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	26,06
	Siguientes horas	14,60
22	Plus de turnicidad	
	Turno triple	152,44
	Turno doble	101,60
23.A	Dietas camionero	Total 59,63
	Desayuno	8,66
	Comida	14,78
	Cena	14,78
	Pernocta	21,43
23.B	Cesta de Navidad	119,59
	Disponibilidad	50,81
26	Jornada anual	1.765
27	Vacaciones 30 días laborales (5 semanas)	