

II. Administración Autonómica

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

Convenio Colectivo de la empresa Lácteas Castellano Leonesas, S.A. Código de Convenio número 49100012012011.

MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A.

Código Convenio número 49100012012011.

Resolución de 2 de febrero de 2011, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Lácteas Castellano Leonesas, S.A., para los años 2010-2011.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Lácteas Castellano Leonesas, S.A., y anexo que lo acompaña, suscrito con fecha 15 de diciembre de 2010, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2000, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCyL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo: acuerda:

- *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.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a dos de febrero de dos mil once.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. Por acumulación de Funciones, (Resolución Delegado Terr. 05-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A., CONVENIO COLECTIVO AÑOS
2010-2011

DISPOSICIONES GENERALES

1.º Ámbito territorial.-El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa Lácteas Castellano Leonesas, S.A.

R-201100561

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 IV del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y Derivados aprobado por Resolución de 10 de diciembre de 1996 (BOE 27 de diciembre).

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.

3.º Ámbito temporal.-El Convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del 2011, salvo lo que dispongan apartados específicos de este Convenio.

4.º Denuncia.-El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado con efectos del día 31 de diciembre del 2011. Hasta la firma de un nuevo Convenio continuará siendo de aplicación el presente en los aspectos normativos.

5.º Interpretación.-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.

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.

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.

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.

CONDICIONES ECONÓMICAS

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.
- 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.

10.º Salario base.-Cada trabajador/a percibirá mensualmente el correspondiente a su categoría profesional con arreglo a las tablas del Anexo I.

11.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.

12.º Plus de convenio.

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.

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 una cantidad de 162,27 euros anuales.

B) En atención a la implementación del Plan de Fomento de Empleo Fijo a que se refiere la Disposición Adicional de este Convenio se acuerda que aquellos/as trabajadores/as que accedan a la condición de fijos/as con posterioridad a la firma de este Convenio se regirán, en lo que se refiere al Plus de Convenio por las siguientes normas:

- a) No percibirán Plus de Convenio 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.

R-201100561

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 81,14 euros anuales desde la fecha en que alcancen la condición de fijos/as.

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 162,27 euros anuales desde la fecha en que alcancen la condición de fijos.

13.º Plus de asistencia.-Se establece un plus de asistencia de 6,05 euros 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. Por acuerdo individual entre empresa y trabajador/a podrá percibirse prorrateado en las quince pagas.

14.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.

15.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.

OTRAS REMUNERACIONES

16.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.

17.º Plus de locomoción.-Los/as trabajadores/as que por pacto individual o colectivo tengan garantizado este plus percibirán la cifra mensual de 55,21 euros en las doce pagas ordinarias del año.

18.º Remuneración del trabajo en fin de semana.

18.1) Prima por sábado trabajado: 25,14 euros más un día de descanso a acumular a alguno de los dos fines de semana siguientes.

18.2) Prima por domingo trabajado: 41,89 euros más un día de descanso a acumular a alguno de los dos fines de semana siguientes.

18.3) Prima por trabajo en domingo a partir de las 15 horas: 2,09 euros por hora.

18.4) Prima por realización de la jornada prevista en el art. 22.6.5: 15,71 euros sin descanso compensatorio. Si parte de esas horas se realizan después de las 12 del mediodía, se pagará una prima del 25% por esas horas.

19.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:

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

c) Horas extraordinarias en festivo o domingo se pagarán las siguientes retribuciones por hora extra:

- Tres primeras horas: 23,02 euros.
- Siguiendo horas: 12,89 euros.

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.

20.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 134,69 euros mensuales.
- Si los turnos son de carácter doble percibirán 89,77 euros 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.

21.º Otras percepciones.

A) Dietas de camioneros/as: 52,70 €/día con la siguiente distribución:

- Desayuno, 7,65 €/día.
- Comida, 13,06 €/día.
- Cena, 13,06 €/día.
- Pernocia, 18,93 €/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 105,66 euros más dos quesos fabricados por la empresa.

JORNADA. DESCANSOS. VACACIONES

22.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 5.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 periodos 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.

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.

23.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 periodos.

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 periodo 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 periodo en función de las necesidades de personal. Esta suspensión no será de aplicación a las bajas que se produzcan durante el disfrute de vacaciones.

24.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 periodos de vacaciones de cada trabajador/a, establecidos por turnos rotatorios.

COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

25.º 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.

26.º 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.

LICENCIAS CON RETRIBUCIÓN

27.º 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 pre-

avisar el trabajador con tres días laborables de antelación. Si lo solicitaran varios trabajadores/as de la misma sección se otorgará por orden de solicitud.

DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

28.º 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.

INFRACCIONES Y SANCIONES

29.º 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.

INCREMENTO PARA EL AÑO 2010

Una vez se conozca el aumento del IPC real de todo el año 2010 se procederá a revisar todas las percepciones en un porcentaje igual al IPC real. Todo ello con efectos de 1 de enero de 2010 de manera que los/las trabajadores/as conserven el poder adquisitivo. Se harán efectivos los atrasos que puedan generarse con la nómina de enero de 2011.

INCREMENTO PARA EL AÑO 2011

Una vez aplicada la revisión de 2010 y con efectos del día 1 de enero de 2011 todos los conceptos salariales y extrasalariales, incluido el denominado plus o complemento personal, se aumentarán en un 1% respecto a las tablas definitivas de 2010. Una vez se conozca el aumento del IPC real de todo el año 2011 se procederá a revisar todas las percepciones en la diferencia que exista entre el aumento a cuenta (1%) y el IPC real. Todo ello con efectos de 1 de enero de 2011 de manera que los/las trabajadores/as conserven el poder adquisitivo.

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.

PLAN DE FOMENTO DEL EMPLEO FIJO Y LA PROMOCIÓN INTERNA

La empresa formalizará dos nuevos contratos de trabajo de naturaleza indefinida durante la vigencia de este Convenio. Igualmente se compromete a realizar una

R-201100561

inversión en activos fijos la fábrica de Fresno de la Ribera por importe de un millón doscientos mil euros en el mencionado periodo. Se promoverá el acceso de los/as trabajadores/as a las vacantes de puestos de superior categoría dando publicidad en el tablón de anuncios a dichas vacantes para que los/as trabajadores/as interesados/as puedan optar a las mismas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

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, 15 de diciembre de 2010.

ANEXO 1.- TABLA SALARIAL 2.010

	Salario Base mensual	Asistencia anual 6,23 *303	Computo anual (Mes x 15) + Asist. (Día x 455) + Asist.	Salario hora	Plus de productividad			
					Hasta 14.12.2010		Desde 15.12.2010	
					22 % + Mensual	167,14 Anual	22 % + Mensual	167,14 Anual (a)
GRUPO TECNICO								
1 TECNICO SUPERIOR	1.346,00	1.887,69	22.077,69	12,51	334,95	5.024,23	334,95	5.024,23
2 TECNICO MEDIO	1.175,66	1.887,69	19.522,59	11,06	297,47	4.462,11	297,47	4.462,11
3 OTROS TECNICOS	885,76	1.887,69	15.174,09	8,60	233,70	3.505,44	233,70	3.505,44
GRUPO ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES								
4 JEFE DE AREA	1.146,05	1.887,69	19.078,44	10,81	290,96	4.364,40	290,96	4.364,40
5 JEFE DE SECCION	1.105,77	1.887,69	18.474,24	10,47	282,10	4.231,47	282,10	4.231,47
6 OFICIAL DE PRIMERA	955,93	1.887,69	16.226,64	9,19	249,13	3.737,00	249,13	3.737,00
7 OFICIAL DE SEGUNDA	871,42	1.887,69	14.958,99	8,48	230,54	3.458,12	115,27	1.729,06 (a)
8 AUXILIAR	747,87	1.887,69	13.105,74	7,43	203,36	3.050,40		
9 REPARTIDOR/AUTOVENTA	770,77	1.887,69	13.449,24	7,62	208,40	3.125,97		
GRUPO PRODUCCION Y TAREAS AUXILIARES								
10 ESPEC./OFICIAL 1ª	798,68	1.887,69	13.867,89	7,86	214,54	3.218,08	214,54	3.218,08
11 ESPEC./OFICIAL 2ª	784,12	1.887,69	13.649,49	7,73	211,34	3.170,03	105,67	1.585,01 (a)
12 ESPEC./OFICIAL 3ª	770,77	1.887,69	13.449,24	7,62	208,40	3.125,97		
13 PEON	755,60	1.887,69	13.221,69	7,49	205,06	3.075,91		
14 PERSONAL LIMPIEZA	720,11	1.887,69	12.689,34	7,19	197,25	2.958,79		
15 PEON INICIACION (96 %)	720,11	1.887,69	12.689,34	7,19	197,25	2.958,79		

R-201100561