

Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA,  
S.A. PARA O CENTRO DE TRABAJO DE VILAGARCÍA DE AROUSA (PONTEVEDRA),  
ANOS 2023 A 2026*

*Convenio o Acordo: CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA S.A. (CENTRO DE TRABALLO DE  
VILAGARCIA DE AROUSA)*

*Expediente: 36/01/0309/2023*

*Data:17/01/2024*

*Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN*

*Código de Convenio número 36100111012013*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA S.A. (CENTRO DE TRABALLO DE VILAGARCIA DE AROUSA), para o período 2023- 2026, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa elixido da mesma, que pertence ás candidaturas das organizacións sindicais CCOO e UGT, e que foi asinado en data 15 de novembro do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 22 de novembro do 2023

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Esta xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

*CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.  
PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE VILAGARCÍA DE AROUSA  
(PONTEVEDRA). (AÑOS 2023 A 2026)*

*CAPÍTULO I.- IGUALDAD ENTRE PERSONAS. DERECHOS LINGÜÍSTICOS*

I.- Todo el personal de CAPSA Vilagarcía asume como propios los principios de no discriminación e igualdade de trato por razóns de sexo, estado civil, idade, orixe racial o étnico, condición social, relixión o conviccións, ideas políticas, orientación o identidade sexual, diversidade funcional, enfermidade, así como por razón de lingua; en aplicación a lo dispuesto en el plan de igualdade elaborado por la empresa.

Todo el personal de CAPSA Vilagarcía está en contra de toda conducta que atente al respeto y a la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivos de sexo, idade, orixe racial o étnico, condición social, relixión o conviccións, ideas políticas, orientación o identidade sexual, diversidade funcional, enfermidade, así como por razón de lingua.

Con objeto de dar efectivo cumplimiento de la Ley orgánica para la igualdade de mujeres y hombre, es de aplicación el Plan de Igualdade, suscrito entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, vigente desde el 1 de junio de 2022.

II.- El idioma de un pueblo constituye una de sus señales de identidad fundamentales y uno de sus patrimonios más preciados, así como la base de sus relaciones humanas. Galicia cuenta con el privilegio de tener una lingua antigua y rica, que es nuestra obligación cuidar y potenciar.

Toda persona tiene derecho a desempeñar su actividad laboral y profesional en lingua gallega. La empresa fomentará el uso de la lingua gallega, en sus actividades internas, e en sus relaciones con los consumidores y las administraciones públicas gallegas.

*CAPÍTULO II.- DISPOSICIONES GENERALES*

*Artículo 1º: Ámbito de aplicación. -*



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

El presente convenio afecta al centro de trabajo que Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. tiene en Vilagarcía de Arousa (Pontevedra)

El centro de trabajo está incluido en el CNAE 1054, industria láctea.

*Artículo 2º: Ámbito personal. -*

Comprende a todo el cuadro de personal fijo o eventual, en sus diferentes categorías profesionales, a excepción del personal que se refiere a continuación:

El personal que tenga suscrito con la empresa un contrato de directivo.

El personal de Alta Dirección incluido en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

El personal con responsabilidades de gestión y dirección (técnico/a jefe/a, técnico/a superior, técnico/a medio, jefe/a de fabricación, jefe/a de c lechero y jefe/a de 1ª y de 2ª administrativo, jefe/a de área y jefe/a de sección)

El personal ajeno al centro de trabajo de Vilagarcía de Arousa, a los cuales se le aplique un convenio de empresa distinto al presente, tal y como se establece en el artículo anterior.

El personal exento no estará afectado por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo en materia retributiva/económica, pero sí en el resto de las disposiciones, sin perjuicio de la existencia de pactos individuales o colectivos, sobre otras materias y/o condiciones laborales, que puedan alcanzar respecto al personal de este convenio.

*Artículo 3º: Duración y vigencia. -*

Para todos los efectos, la vigencia de este convenio será del 01 de enero de 2023, y finalizará el 31 de diciembre de 2026, pactándose de común acuerdo que a su expiración se considerará automáticamente denunciado sin necesidad expresa de denuncia. A la terminación de la vigencia de este convenio colectivo y mientras las partes no pacten otro convenio este quedará prorrogado en todos sus términos por lo que se seguirá aplicando la parte normativa y retributiva del presente convenio.

*Artículo 4º: Vinculación a la totalidad. -*

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por el que los acuerdos contenidos en el únicamente tienen validez considerados conjuntamente. Si alguna de las partes fuese declarada sin efecto por la jurisdicción competente, deberá reconsiderarse en su conjunto globalmente.

*Art. 5º: Comisión mixta paritaria. -*

Se constituye una Comisión Paritaria para la resolución de cuantas dudas y conflictos genere la interpretación y cumplimiento del presente convenio.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

La Comisión Paritaria estará integrada, por seis miembros, tres los designará la empresa y los otros tres el Comité de Empresa, cuyo domicilio a efectos de notificaciones, se fija en el centro de trabajo cuya dirección es Los Martices s/n 36.600 Vilagarcía de Arousa. Ambas representaciones podrán designar suplentes y estar asistidas por asesores, con voz pero sin voto, en un número máximo de dos en el caso de la empresa y uno en el caso de cada sindicato presente.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida con la presencia de, al menos, el 60 por 100 de cada parte. Los acuerdos de la Comisión requerirán del voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones.

La Comisión Paritaria se reunirá, a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, debiendo mediar un preaviso de quince días. De todas reuniones se levantará el Acta correspondiente.

Con carácter previo al planteamiento formal de cualquier medida de conflicto colectivo derivado de la aplicación o interpretación del presente Convenio, deberá presentarse el mismo ante la Comisión Paritaria, que resolverá sobre el particular en el plazo máximo de siete días.

Las cuestiones de interpretación dentro del seno de la Comisión Paritaria en desacuerdo o conflicto, deberán ser sometidas a los procedimientos de resolución autónoma de los conflictos laborales previstos en el VI acuerdo Interconfederal.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio Colectivo.

#### *Art. 6: Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo. -*

Los conflictos de trabajo que revistan el carácter de colectivos y las discrepancias que puedan surgir para no aplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que durante la vigencia del presente convenio y pudieran suscitarse en el seno de la empresa, una vez agotado el trámite ante la Comisión Paritaria, serán sometidos obligatoriamente a los órganos a través de los procedimientos, que se establecen en el Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Galicia, de conformidad con el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, AGA, Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

### *CAPITULO III.- DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN Y ORGANIGRAMA*

#### *Art. 7 Organización*

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Le corresponde a la misma y a los mandos en quien delega la organización, el control y dirección del trabajo según la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a las personas y a sus representantes por la normativa vigente.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

*Art. 8 Jerarquía y coordinación.*

Todo el personal al que afecta este Convenio Colectivo, atenderá en su trabajo a las órdenes e instrucciones de sus superiores siguiendo la orden jerárquica del organigrama, la empresa procurará organizar sus servicios de forma que los mandos de cualquier categoría transmitan las instrucciones da la Dirección, y las sugerencias o peticiones del personal se transmitirán por conducto jerárquicos, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad sin perjuicio de las funciones que en material laboral y de relación les corresponde a los representantes sindicales.

*Art. 9 Organigrama.*

A fin de que el personal conozca en todo momento las jerarquías de la empresas e sus secciones, desde la entrada en vigor de este Convenio, a Dirección publicará en lugar bien visible el organigrama funcional actualizado de la empresa y en cada sección el suyo propio, actualizándose cada vez que haya cambios en los mismos.

*Art. 10 Discreción Profesional*

El secreto profesional se deberá garantizar mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

*CAPÍTULO IV.- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS**Artículo 11º: Jornada. -*

La duración de la semana ordinaria de trabajo se fija en cuarenta horas semanales.

El personal con jornada continua tendrá un descanso intermedio de 20 minutos que se abonará como tiempo de trabajo pero que en ningún caso se sumará para el cómputo de horas extraordinarias dentro de los límites máximo-legales.

La jornada de trabajo en cómputo anual para los años 2023 a 2026 se establece en 1800 horas.

La distribución irregular de la jornada se regirá por los acuerdos alcanzados así como por lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los turnos de noche del 24 y 31 de diciembre no serán laborales.

*Artículo 12º: Horas extraordinarias. -*

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en los casos de fuerza mayor.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias, especificando su distribución por secciones y causas.

La retribución de las horas extraordinarias se realizará según lo establecido en las tablas anexas.

#### *CAPÍTULO V.-VACACIONES-LICENCIAS Y DESCANSO DOMINICAL*

##### *Artículo 13º: Vacaciones. -*

Todo el personal de la empresa afectado por este convenio, independientemente de su categoría profesional, tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un período continuo o en dos períodos a tenor de las necesidades organizativas de la empresa y conforme al calendario anual de vacaciones.

El personal que tenga sus vacaciones anuales o parte de ellas asignadas en el calendario y no pueda disfrutarlas por estar en una situación de incapacidad temporal, lo hará tras su incorporación de la baja, en acuerdo con su mando.

El personal disfrute la totalidad de sus vacaciones en los meses de enero, febrero, noviembre o diciembre, tendrán derecho a tres días adicionales de vacaciones. Si durante estos meses se disfruta una quincena de vacaciones, se tendrá derecho a dos días adicionales, siempre y cuando se disfruten como mínimo doce días, hasta un máximo de tres días por trabajador y año.

##### *Artículo 14º: Licencias con retribución. -*

El personal de la Empresa previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a permiso, con percepción íntegra de su salario, por algunos de los motivos y con la duración máxima siguiente:

- a) Matrimonio de trabajador/a o parejas de hecho que acrediten estar inscritas como tales en el correspondiente registro: Quince días naturales, y un plus recogido en tabla salarial.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Dos días por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma al efecto, el plazo se ampliará en 1 día.

En el caso de fallecimiento de un tío/a, la licencia será de 1 día.

En el caso de la hospitalización de cónyuge, hijos/as, padres/madres, hermanos/as y hermanos/as políticos/as, se podrá flexibilizar el disfrute del permiso, sin que implique un aumento de la duración del mismo, y mientras persista el hecho causante. Si se solapara el domingo /festivo, este se considerará como día de permiso.

- c) Por traslado de domicilio familiar: Un día. En caso de traslado fuera del municipio en que se vive, será de dos días.
- d) Por boda del hijo/a, hermano/a, hermano/a político/a, los padres/madres y los padres/madres políticos/as, un día natural. Si la boda se llevó a cabo en una Comunidad Autónoma distinta, esta licencia se extenderá hasta tres días.
- e) Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes con previa justificación escrita ante a Empresa.
- f) Por el Cargo de Representación Sindical: Por el tiempo necesario para el desempeño de sus funciones, quien ostente cargo o representación sindical, previa justificación, y hasta un máximo que determine la legislación legal de aplicación.
- g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia. Este permiso engloba el antiguo permiso de 3 días naturales para asuntos urgentes recogido en el convenio anterior, con el mismo tratamiento que tenían.
- h) En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, la empresa facilitará al personal de su sección, que le coincida el entierro con tiempo de trabajo, el tiempo necesario para acudir al entierro, siempre que la producción lo permita.
- i) Para consultas médicas, el tiempo imprescindible, con un máximo de 24 horas al año. Deberá avisarse al mando con 24 horas de antelación.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se acuerda dar el mismo reconocimiento en cuanto a todos los derechos recogidos en el presente artículo, se aplique a las a las parejas de hecho inscritas en el registro de parejas de hecho.

Será requisito para su reconocimiento, el proceder a aportar a la empresa, certificación o documento oficial que pruebe su inscripción en los registros municipales.

#### *Artículo 15º: Excedencias.*

En esta materia se aplicará lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de libertad sindical, en su artículo 9 b).

### *CAPÍTULO VI.-CONDICIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES*

#### *Artículo 16º: Estructura salarial. -*

Está constituida por los conceptos siguientes: salario base, complemento personal y aquellos otros conceptos recogidos en las tablas del presente convenio.

#### *Artículo 17º: Pago de salarios. -*

El pago de los salarios correspondientes a cada persona deberá efectuarse en el último día laborable de cada mes. La persona tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que llegue el día señalado para el pago.

#### *Artículo 18º: Salario base. -*

Se establece un salario base por Funciones Profesionales cuyos importes figuran en la tabla Salarial Anexa II.

#### *Artículo 19º: Gratificaciones extraordinarias. -*

Todos los trabajadores a los que es aplicable en el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias (marzo, julio y diciembre), las cuales serán abonadas el 28 de febrero, 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente, a razón de 30 días de salario base, plus de actividad, complemento personal y complemento personal de antigüedad y, todos ellos en razón al tiempo de alta correspondiente en el periodo de devengo. No procederá a realizar ningún tipo de descuento para los períodos de IT.

Los períodos de devengo de las pagas extraordinarias, son los siguientes:

- MARZO:1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- JULIO:1 de Julio del año anterior al 30 de junio del año actual.
- DICIEMBRE:1 de enero al 31 de diciembre do año actual.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

*Artículo 20º: Revisión salarial. -*

En el presente convenio se pactan los siguientes incrementos fijos, para su aplicación en todos los conceptos de las tablas salariales:

Año 2023: 3,5%

Año 2024 :3%

Año 2025: 2,75%

Año 2026: 2,75%

Con carácter excepcional, se acuerda una liquidación de un 1% sobre salario base, complemento personal, plus de asistencia, plus de actividad y complemento personal de antigüedad, de carácter no consolidable a la firma del convenio colectivo abonable conjuntamente con los atrasos que procedan desde el 01/01/2023.

Se aplica la revisión salarial pactada para todas las categorías de tabla, si bien aquellas que pudieran quedarse en el total anual por debajo del convenio estatal durante la vigencia de éste, se adaptarían al mínimo recogido en ese convenio.

*Artículo 21º: Plus de Productividad. -*

Se establece un plus de productividad variable tomando como base del mismo, el importe del 0,85% de la masa salarial de todos los trabajadores del ámbito del convenio, de la fábrica de Villagarcía.

La consecución de la totalidad del referido bonus anual, estará condicionada a los Kgr. /horas trabajadas por persona de las secciones de queso y yogur, igual al del año anterior, aumentando o disminuido el porcentaje del bonus, en la misma medida en que varíe el porcentaje de Kgr. / hora por persona de las secciones de queso y yogur con respecto al año anterior.

Este bonus se abonará en la nómina del mes de febrero del año siguiente al cierre del ejercicio anual, teniendo un carácter no consolidable de manera lineal para todos los trabajadores proporcional al tiempo trabajado por cada uno en el período de devengo.

La cantidad mínima equivalente para el 0,85% da masa salarial es de 250 Euros/trabajador; si la cantidad resultante del 1% fuera superior a 250 Euros, se tomará para el cálculo la cantidad superior.

La empresa entregará al Comité, trimestralmente, la ratio correspondiente a este plus.

*Artículo 22º: Plus variable de calidad. -*

El cobro de este plus está vinculado a la consecución objetiva de la ratio de producto defectuoso de queso y yogurt establecido por la empresa, computando únicamente el originado durante la actividad productiva quedando excluido del cómputo aquellos producidos durante la fase de pruebas y puesta en marcha de nueva maquinaria y que no salga al mercado, así como aquellos derivados de fallos eléctricos imputables al suministro.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Para los años de vigencia del convenio, se establecen los objetivos de consecución del objetivo, conforme a la siguiente tabla:

<i>ratio</i>	<i>importe</i>
0,075	100
0,0053	114
0,005	128
0,0048	141
0,0045	155
0,0043	168
0,004	182
0,0038	196
0,0035	209
0,0033	223
0,003	237
0,0028	250
0,0025	264
0,0023	278
0,002	293
0,0018	300
0,0015	321
0,0013	332
0,001	346
0,0008	360
0,0005	371
0,0003	387
0	400

La empresa entregará trimestralmente al comité la ratio correspondiente a este plus.

*Artículo 23º: Plus resultados. -*

Se establece para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 un plus de resultados no consolidable vinculado al resultado anual, por un importe del 1% sobre salario base, complemento personal, plus de asistencia, plus de actividad y complemento personal de antigüedad de acuerdo con el objetivo anual fijado en el presupuesto y en base al escalado de consecución siguiente:

<i>% CONSECUCIÓN</i>	<i>% LIQUIDACIÓN</i>
>125%	1,40%
101-124%	1,20%
100%	1%
85-99%	0,60%
75-84%	0,30%
<75%	0

*Artículo 24º: Plus de nocturnidad. -*

La gratificación de nocturnidad por jornada nocturna trabajada, se establece la cantidad prevista en la tabla salarial, o en la parte proporcional correspondiente.

Se entenderá por jornada nocturna a comprendida entre las 22:00 e as 6:00 horas.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

*Artículo 25º: Trabajo en cámaras. -*

El personal que realice su trabajo de manera continuada, al menos seis horas, en el cámara de almacenamiento de frío y expedición de pedidos, percibirá dicho plus según el importe establecido en la tabla Anexo III.

*Artículo 26º: Plus de seguridad. -*

Se establece un plus de seguridad anual, para cada trabajador de la fábrica de Villagarcía, pagadero en el primer trimestre del año siguiente por el importe resultante de la siguiente fórmula:

- Premio seguridad de =  $185 \text{ €} / 12 \times \text{el nº de meses del año anterior sin accidentes.}$
- El período de devengo de dicha paga es del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio.

*Artículo 27º: Plus de turnicidad*

La persona que desarrolle su trabajo en régimen de turnos percibirá mensualmente para cada año de vigencia la cantidad fijada en la tabla Anexa III.

*Artículo 28º: Plus turno sábado*

La persona que tenga incluido el sábado en su turno de trabajo habitual percibirá mensualmente para cada año de vigencia la cantidad fijada en la tabla Anexo III.

*Artículo 29º: Quebrando de moneda*

El personal que tienen responsabilidad en el manejo de dinero recibirá el Plus establecido en la escala de remuneración por un trabajo más eficaz. Si el trabajador que había estado recibiendo deja de tener la responsabilidad en el manejo de dinero, dejará de percibir esa cantidad sin generar ningún derecho adquirido.

*Artículo 30º: Plus sábados, domingos y festivos. -*

Se abonará por el trabajo en sábado, domingo o festivo la cantidad recogida en tablas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Aquellas secciones donde el trabajo en domingo y festivo venga establecido por calendario cobrarán el plus de domingo y festivo calendario según la tabla anexa III.

Si la jornada de sábado, domingo o festivo no fuese completa, el plus de festivo se percibirá de la siguiente forma: hasta un total de 4 horas se percibirá el 50% de la prima de festivo, y a partir de la 5ª hora se percibirá la prima completa.

Para las jornadas no definidas en el calendario laboral anual y para las que se precise por razones productivas, organizativas, mantenimiento o de mercado fuera necesario trabajar fuera de calendario, la empresa podrá convocar al trabajador/ra con 48 horas , hasta un máximo de 20 jornadas. REGULADO EN ACTA ANEXA.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

*Artículo 31º: Plus de recepción. –*

Debido a las características de la materia prima utilizada en la fábrica, se requiere una especial dedicación, en la sección de recepción, por ese motivo las personas que desarrollen su trabajo en dicha sección percibirán mensualmente, para cada año de vigencia, la cantidad fijada en la tabla salarial. Para el personal que desempeñe esa función puntualmente lo percibirá por los días efectivamente trabajados.

Dicho plus retribuye la especial dedicación e incluye los posibles desajustes en la jornada.

*Artículo 32º: Plus de ultrafiltración. –*

Se mantiene el plus para los trabajadores de la sección ultrafiltración-concentradores, según tabla anexa III conforme su acuerdo regulatorio de 30 de junio de 2006 . Para el personal que desempeñe esa función puntualmente lo percibirá por los días efectivamente trabajados.

*Artículo 33º: Plus guardias:*

Mantenimiento.

Debido a la necesidad de la empresa de establecer un servicio de guardias de mantenimiento, se establece un plus de guardias con un importe reflejado en la tabla Anexa III

El turno de guardia será desde el viernes a las 22 horas hasta el siguiente viernes a las 22 horas.

El servicio de guardia incluye:

- a) Estar disponible y localizable dentro del periodo establecido. Para ello la empresa pondrá a disposición del personal de guardia un teléfono móvil exclusivo para guardias de mantenimiento.
- b) Acudir a la fábrica en caso de ser requerido para resolver cualquier incidencia de mantenimiento.
- c) Acudir el sábado/domingo/ festivo por la mañana a la fábrica a realizar el seguimiento y control de los parámetros establecidos por el Jefe de Mantenimiento por un periodo máximo de 2 horas y 30 minutos siempre que no haya producción.
- d) En el caso de tener que asistir a la fábrica durante el turno de guardia para realizar trabajos fuera del seguimiento y control de los parámetros, el técnico cobrará en fracciones de media hora.
- e) En caso de coincidir el turno de guardia con un turno de trabajo será necesario realizar de forma independiente ambas funciones, reflejándose en los fichajes.

Teniendo en cuenta que el referido plus está vinculado a las exigencias del puesto de trabajo, el mismo no tiene carácter consolidable, de tal modo que cesará su percepción en el momento en el que cese la prestación del servicio.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Debido a la importancia de este servicio para el buen funcionamiento de la planta, queda sujeto a la decisión de la empresa establecer que personas prestarán el servicio de guardias de mantenimiento, atendiendo a criterios organizativos y de desempeño.

Producción.

Debido a la necesidad de la empresa de establecer un servicio de guardias de producción, se establece un plus de guardias con un importe reflejado en la tabla Anexa III

El turno de guardia será desde el jueves a las 06:00 horas hasta el siguiente jueves a las 06:00 horas.

El servicio de guardia incluye:

- a) Estar disponible y localizable dentro del periodo establecido. Para ello la empresa pondrá a disposición del personal de guardia un teléfono móvil exclusivo para guardias de producción.
- b) Acudir a la fábrica en caso de ser requerido para resolver cualquier incidencia de producción.
- c) Acudir en el horario que se establezca según sea sábado, domingo o festivo a la fábrica a realizar las tareas requeridas por los Jefes de Producción, que incluyen el seguimiento y control de determinados parámetros y la realización de determinadas tareas.
- d) En el caso de tener que asistir a la fábrica durante el turno de guardia para realizar trabajos fuera del seguimiento y control de los parámetros, el técnico cobrará en fracciones de media hora.
- e) En caso de coincidir el turno de guardia con un turno de trabajo será necesario realizar de forma independiente ambas funciones, reflejándose en los fichajes.

Teniendo en cuenta que el referido plus está vinculado a las exigencias del puesto de trabajo, el mismo no tiene carácter consolidable, de tal modo que cesará su percepción en el momento en el que cese la prestación del servicio.

Debido a la importancia de este servicio para el buen funcionamiento de la planta, queda sujeto a la decisión de la empresa establecer que personas prestarán el servicio de guardias de producción, atendiendo a criterios organizativos y de desempeño.

*Artículo 34º: Dietas y kilometraje. -*

Se establecen ayudas en concepto de dietas para compensar los gastos causados en ocasión del trabajo, conforme con las cantidades que se establecen en tablas para los siguientes conceptos: comidas, almuerzo, cenas y hotel.

Los importes se abonarán previa justificación del gasto.

El precio del kilómetro para todo el personal con derecho a percibirlo es el fijado en el Anexo III.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

*Artículo 35º: Prestaciones complementarias. -*

En el centro de trabajo de Vilagarcía, en los periodos en que este suspendido el contrato de trabajo por una situación de Incapacidad Transitoria tendrá derecho a percibir en los supuestos de baja por Contingencias Comunes, una retribución equivalente al 75% de la base reguladora del mes anterior al hecho causante desde el primer día de la baja.

En los casos de accidente, la Empresa garantiza desde el primer día de la baja el salario base/mes bruto por categoría, los complementos salariales fijos y las pagas extraordinarias de Febrero, Junio y Diciembre, complementando a su cargo las prestaciones de la Seguridad Social en la cantidad necesaria para ello, sin que en ningún caso la suma de la mejora y la prestación pueda superar el 100% de la retribución bruta del trabajador, calculada sobre el mes en activo inmediatamente anterior a la baja.

Si durante el período de IT, se produjesen incrementos económicos de carácter salarial, la empresa pagará a partir del primer día, del mes siguiente a producirse el referido incremento, la diferencia entre lo que corresponde percibir a la persona por parte de la Seguridad Social, y lo que le corresponde percibir por la misma baja después de producirse el incremento, sin que en ningún caso la suma de ambas cantidades pueda exceder el tope máximo de accidentes de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral.

*Artículo 36º: Premio de jubilación. -*

Premio de Jubilación: Cuando la persona trabajadora se jubile, y ostente una antigüedad en la empresa superior a 10 años, percibirá un premio, consistente en el importe de una mensualidad de sueldo base por cada quinquenio que acredite como antigüedad (tabla Anexo IV)

Este premio se incrementará excepcionalmente con los porcentajes que se especifican seguidamente si la jubilación se solicita por el trabajador al cumplir la edad, respectivamente, 60, 61, 62 e 63 años dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que se cumplan las referidas edades.

Al cumplir 60 años 45 %

Al cumplir 61 años 40 %

Al cumplir 62 años 35 %

Al cumplir 63 años 30 %

Estas condiciones regirán durante la vigencia del presente convenio. A partir del 1 de enero del 2023 el pago del premio de jubilación se realiza en el momento de la jubilación total según la edad establecida legalmente.

En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o si es el caso, los hijos menores o mayores con discapacidad, percibirán las cantidades anteriores correspondientes.

*Artículo 37º: Ayuda escolar. -*

Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos/as de los trabajadores/as en edades comprendidas entre os 3 e 16 años ambas incluídas.

La cantidad para cada uno de los años de vigencia del Convenio de 120 € por cada hijo/a, para toda aquella persona con salario menor a 2,5 veces el S.M.I. en situación de resultados positivos para a compañía. La referida cantidad se abonará en un solo pago en la nómina del mes de septiembre.

*Artículo 38º: Ayuda a personas con capacidad disminuída. -*

Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la empresa abonará, una ayuda mensual del importe mensual recogido en tablas, a cada empleado por cada hijo/a a cargo que sea discapacitado/a físico/a o psíquico/a superior al 33%. La calificación de tales discapacidades será automática en los casos en que así fueran recocidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

Anualmente se deberá acreditar que se mantiene esa condición de “a cargo”

En caso de que una persona, alegando circunstancias que difieren de la realidad y exigencias establecidas en estas normas, cobrara ayudas, tendrá la obligación de la devolución total de los importes cobrados por este concepto.

*Artículo 39º: Seguro de vida colectivo. -*

Con el fin de beneficiar a todo el personal con una medida de previsión a favor de los familiares que tengan a su cargo, la empresa tiene concertado un seguro de vida colectivo, en el que quedan obligatoriamente integrados todas las personas trabajadoras de la fábrica de Vilagarcía. El referido seguro se registrá por las siguientes normas:

- El personal del nuevo ingreso causarán alta en el mismo día de la incorporación a empresa.
- Causarán baja al producirse el cese definitivo en la empresa.
- Quedan exceptuados da su integración en el seguro, el personal que expresamente sean contratados con carácter de eventual, temporales o interinos.
- Non existirá previo reconocimiento médico, ni habrá limitación de edad.
- La cantidad del referido seguro será para cada año de vigencia del Convenio, la que figura en las tablas salariales.

Se facilitará copia de las condiciones generales al Comité de Empresa.

*Artículo 40º: Préstamo personal. -*

Con objeto de ayudar al personal en caso de necesidades justificables, se concederán préstamos cuyo importe no excederá de 4.132 € anuales para cada uno de los años de vigencia del Convenio, a devolver en un plazo máximo de tres años.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Para llevar un seguimiento del tema, la empresa creará un fondo económico que será supervisado trimestralmente por la Dirección de la Empresa, con un saldo máximo de 29.000 €. No se concederán nuevos préstamos mientras no se reembolsen a la empresa la cantidad necesaria para la concesión solicitada, debiendo esperar el trabajador a que se disponga de los fondos para disfrutar del préstamo solicitado.

#### *CAPÍTULO VI: CONTRATACIÓN. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL*

##### *Artículo 41º: Clasificación profesional. -*

La clasificación personal se realizará según lo establecido en el ANEXO I.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen

##### *Artículo 42º: Contratación. -*

La Empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contratación vigente y prevista en la normativa de aplicación que mejor se ajuste a la necesidad de cada momento. Al objeto de la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y sin perjuicio de lo anterior, se acuerda establecer las condiciones del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, conviniendo de manera expresa que dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses.

##### *Artículo 43º: Acceso al Empleo. -*

##### *Empresas de Trabajo Temporal: Acceso al Empleo. -*

La utilización de las Empresas de Trabajo Temporal vendrá determinada por la existencia, de necesidades puntuales, que no permitan la realización de un contrato de trabajo temporal, en ninguna de sus diferentes modalidades.

Las personas que accedan a la empresa a través de una ETT aun puesto de producción, deberán de reunir como requisito de capacitación profesional una Formación Profesional, como mínimo en Grado Medio. Para el resto de departamentos se accederá con la formación específica en función de su descripción de puesto.

##### *Contratación Temporal.-Acceso a Empleo Fijo. -*

Cuando sea necesario el acceso a empleo fijo, tendrá preferencia el personal que preste servicios en este centro, mediante contrato temporal, cumpliendo los requisitos tanto técnicos como de evaluación por parte de su mando, y en el caso de un contrato de relevo se den los requisitos legales para su transformación.

Las vacantes y promociones se publicarán en los tablones de la fábrica con anterioridad a su publicación externa.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

*Artículo 44º: Formación profesional. -*

La dirección de la empresa establecerá durante el primer trimestre del año un calendario de cursos de formación profesional con el objetivo de proporcionar a las personas, en todos los niveles, los conocimientos necesarios para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará del comité de empresa el informe que se determina en el artículo 64.5 e del Estatuto de los trabajadores.

Para las personas de la empresa que realicen cursos no contemplados en los planes de formación en centros oficiales para la obtención de conocimientos profesionales que guarden relación directa con las actividades de la empresa y tengan una aplicación efectiva a medio o largo plazo en ella, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% del coste de matrícula y textos debidamente justificados. Esta ayuda se solicitará a través de los jefes de departamento y tendrá que ser aprobada por el comité creado para tal fin, con cargo al fondo creado para esta finalidad.

*CAPÍTULO VII: REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL**Artículo 45º: Comité de Empresa o Delegados de Personal*

En esta materia, se observa lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los trabajadores.

Se acuerda la posibilidad de acumular crédito de horas mensuales que concede el artículo 68.e, del Estatuto de los trabajadores a los representantes legales de ellos, pudiendo ceder entre representantes de unas mismas siglas o candidaturas. Por esto los cedentes comunicarán a la empresa el nombre del representante o representantes a los que ceden sus horas en el mes siguiente, siendo esta cesión permanente hasta que el propio cedente la revoque o modifique, mediante comunicación dirigida a la dirección de la empresa, con cinco días de antelación mínimos a la fecha de efecto.

El comité de empresa podrá solicitar para temas concretos y específicos el asesoramiento técnico de las centrales sindicales a las que representan, con el fin de que representantes de ellas puedan acceder a los locales y dependencias de dicho centro.

Esto se hará sin entorpecimiento de la producción, responsabilizándose de la reserva profesional por parte de la central sindical.

*Artículo 46º: Secciones sindicales*

El funcionamiento de las secciones sindicales en el ámbito de la empresa se ajustará a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, orgánica de libertad sindical.

Cuando los sindicatos a los que representen los/as delegados/as, obtengan menos de 30% de los votos en la elección del Comité de Empresa, se aplicará la escala siguiente:



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

- De 0 a 50: Ningún delegado/a
- De 51 a 200: Un delegado/a

*Artículo 47º: Fondo económico*

Se creará un fondo a cargo de la empresa, destinado a financiar las gestiones del comité de empresa derivadas de su representatividad. Dicho fondo será para cada uno de los años de vigencia según la Tabla Anexa III.

*CAPÍTULO VIII: SALUD LABORAL**Artículo 48º: Disposiciones generales*

La protección y promoción de la salud de los/as trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

La normativa aplicable será la legislación vigente que en cada momento se determine, y que se reflejará en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro.

Esta normativa será aplicable tanto a las personas que mantengan una relación laboral o mercantil con la empresa, como a la maquinaria fabricada o adquirida a terceros que forma parte de la actividad industrial de la empresa.

La empresa cuenta con un Servicio de Prevención Propio Mancomunado con las especialidades de: Seguridad, Higiene y Ergonomía-Psicosociología.

CAPSA ejerce la labor de vigilancia, cumplimiento y control de la Prevención de Riesgos Laborales a través de sus mandos de la Organización que por su puesto de trabajo tengan a su cargo trabajadores/as. Aquellos deberán estar debidamente informados y formados para desempeñar estas funciones.

*Artículo 49º: Comité de Seguridad y Salud*

El Comité de Seguridad y Salud se establece al amparo del artículo 38 de la Ley 31/1995, y sus funciones serán las recogidas en el artículo 39 de esta Ley.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra. Las reuniones son trimestrales pudiendo convocarse en cualquier momento por una razón justificada.

Aquellos delegados de prevención que no sean miembros del Comité de Empresa, deberán reunir la condición de fijos de plantilla.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Cada delegado de prevención dispondrá de un crédito horario de 148 horas anuais para el ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 50º: Equipos de protección individual y uniformidad

Equipos de protección individual: la empresa dota a su empleados de los Equipos de Protección Individual (en adelante EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos o tareas en las actividades propias de la empresa. Estos deberán utilizarse obligatoriamente por los/as trabajadores/as, artículo 29 de la Ley 31/1995, cuando los riesgos no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Uniformidad: en cuanto a la uniformidad se establece que la empresa entregará a todos/as los/as trabajadores/as un uniforme cada vez que éste lo necesite por motivo justificado.

La dotación asociada a cada puesto de trabajo estará determinada por la empresa en función de las condiciones y exigencias del puesto.

Los uniformes son propiedad de la empresa, debiendo el/la trabajador/a cuidarlos, llevarlos siempre limpios y apartados de cualquier foco de contaminación.

Su uso estará reservado exclusivamente para el trabajo, estando totalmente prohibida su utilización fuera de la empresa.

Cualquier cambio en la uniformidad será comunicado Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 51: Vigilancia de la salud.-

CAPSA garantiza a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos de especial peligrosidad.

Se informa al trabajador/a de la voluntariedad del reconocimiento médico siempre y cuando no desarrolle ninguna de las siguientes actividades que de acuerdo a los/as representantes de los trabajadores/as consideramos de especial seguimiento:

- Conductores de vehículos o de equipos de transporte.
- Trabajos en altura.
- Actividades en que intervienen frecuentemente productos químicos peligrosos.
- Operadores de máquinas que pueda entrañar un riesgo hacia el/la trabajador/a u otras personas.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

- Exposición laboral a ruido en base a los parámetros de la legislación en vigor.
- Otras actividades o situaciones que el Servicio de Salud Laboral considere oportuno.

Otros reconocimientos y comunicaciones obligatorios:

- Un Reconocimiento Médico pre-laboral, como requisito previo a la incorporación en la empresa de un trabajador/a nuevo ante una vacante y dentro del proceso de selección para un puesto de trabajo.
- Tras una ausencia prolongada (IT, Excedencias, permisos especiales, etc.), superior a un mes, el/la trabajador/a deberá pasar a criterio del Servicio Médico, un reconocimiento para valorar su aptitud médico-laboral al puesto a desarrollar.
- El/la trabajador/a comunicará al Servicio de Salud de la empresa, la posibilidad o el hecho de haber contraído enfermedades contagiosas.
- Aquellos trabajadores que tengan contacto directo con producto terminado deberán realizar una analítica complementaria para descartar la presencia de Salmonella (Quesería, yogur, tratamiento y laboratorio)
- Aquellos trabajadores que tengan contacto directo con leche cruda deberán realizar una analítica complementaria para descartar la presencia de Brucella (tratamiento, toma de muestras, laboratorio)
- Aquellos trabajadores mayores de 45 años se realizará una PSA cada dos años.

*Artículo 52º: Personas con necesidades especiales y personal especialmente sensible a determinados riesgos.-*

Según lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el caso de aquellas personas que por situaciones sobrevenidas presenten alguna limitación para el desarrollo del trabajo para el que fueron contratadas, la empresa adaptará el puesto o las destinará a un puesto compatible con sus limitaciones siempre que sea posible.

En cualquier caso, las personas en estas circunstancias conservarán el derecho al conjunto de las retribuciones y otros derechos de su puesto de origen, siempre que estos sean superiores.

En todos los casos en que se presente esta situación, la empresa, antes de adoptar la decisión, informará al Comité de Seguridad y Salud presentando el certificado de aptitud emitido por el SPA.

*Artículo 53º: Protección de la maternidad*

CAPSA incorporará la adopción de medidas voluntarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos que se determinen en la evaluación y que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto.

*Artículo 54º: Plan integral sobre drogadependencia y alcoholismo*



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Preventivo.-Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que incidan en la prevención del consumo de drogas y alcohol.

Asistencial.-Con el objeto de devolver la salud a la persona, cuando esta lo solicite, se les facilitará el acceso a programas de desintoxicación.

Con carácter previa a la puesta en marcha de medidas educativas, informativas y formativas, será consultado el Comité de Seguridad y Salud.

### DISPOSICIONES FINALES

Primera: Normas subsidiarias

En lo no previsto en este convenio se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, convenio colectivo estatal de industrias lácteas y demás disposiciones legales vigentes.

### ANEXO I

Las personas de la empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A., en su centro de trabajo de Vilagarcía de Arousa se clasificará, en atención a la función que desempeñan, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal técnico
2. Personal administrativo.
3. Personal comercial.
4. Personal subalterno.
5. Personal obrero.

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores/as que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

### PERSONAL TÉCNICO

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Técnico/a Jefe/a
- Técnico/a Superior
- Técnico/a medio
- Jefe/a de fabricación
- Jefe/a de control lechero
- Jefe/a de Sección
- Encargado/a



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

- Capataz/a
- Controlador/a distrito lechero
- Maestro/a quesero/a
- Oficial/a de laboratorio
- Auxiliar de laboratorio.

*Definiciones:*

Técnico/a jefe/a.-Es la persona que poseyendo el Título facultativo superior o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, se dirige dentro de cada fábrica o grupo de fábricas, laboratorio, sección, etc., o inherente al proceso operatorio o al estudio del mismo, ocupándose de su mejora o perfeccionamiento y cuantas exigencias sean precisas en su elaboración. Tiene el mando directo sobre los demás técnicos y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

Técnicos/as Superiores.-Son aquellas que, poseyendo un título profesional de carácter universitario, de escuela técnica de grado superior, o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la empresa, desenvuelven en las mismas, funciones propias de su titulación o conocimientos.

Titulados/as medios.-Son aquellas que, teniendo un título facultativo de la escuela de grado medio, escuela universitaria o conocimientos equivalentes en materias reconocidas por la empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos o conocimientos, bajo la supervisión directa de la Dirección, Técnicos/as jefes/as o Técnicos/as superiores.

Jefes/as de fabricación.-Son aquellas personas que a las órdenes de los Directores/as de la fabricación o superiores/as jerárquicos y bajo su responsabilidad, asumen la dirección y vigilancia de los procesos de fabricación, ordenando la manera en que se desenvolverá el trabajo, estando al frente del personal que realiza las tareas técnicas y/ o manuales para la elaboración de los productos.

Jefes/as de control lechero.-Son aquellas que tienen a su cargo la organización de las zonas de recogida de leche, con personal bajo sus órdenes, itinerarios de transporte, clasificación de calidades del leche, disciplina y responsabilidad del trabajo , etc.,

Jefes/as de Sección.- Son las personas que bajo la supervisión directa del director/a correspondiente tiene la responsabilidad de la sección , ejerciendo las funciones de dirección , coordinación y control de los encargados, capataces y operarios de la sección, así como de las distintas tareas de sección, observando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma, respondiendo de la disciplina del personal , de la distribución del trabajo, la buena ejecución del mismo y la conservación de los útiles y de las instalaciones.

Encargados/as: Son las que, con conocimientos completos, tanto teóricos como prácticos sobre los procesos productivos, las órdenes de sus superiores, ayudan y vigilan los trabajos



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

de la sección, siendo responsables de la forma de ejecución y de la disciplina del personal y conservación de los útiles e instalaciones.

Capataces/as: Son aquellas personas a los cuáles por sus especiales condiciones, se les confía la dirección de un grupo de obreros/as.

Controladores/as de Distrito Lechero: Son las que desarrollan las funciones de vigilancia y estadística de producción, toma de muestras, control de establos y otras que se les puedan confiar por sus superiores, tanto en relación con la medición, limpieza y comprobación de calidades en los distritos lecheros, como cualquier otra específica de su labor de control. Intervienen también en las misiones de pago.

Maestros/as Queseros/as: Son las que realizan la elaboración de una o varias clases de quesos, obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche, hasta la salida del queso para su comercialización y conocen todas las fases intermedias. Asimismo, ha de entender las prácticas generales de la leche y el manejo de máquinas y utensilios empleados en la elaboración.

Oficiales/as de laboratorio: Son aquellas personas que, con un conocimiento adecuado técnico y práctico de las normas analíticas de la Empresa, realizan toda clase de análisis tanto físicos como químicos o bacteriológicos.

Auxiliares de laboratorio: Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica ayudando a sus superiores en las tareas sencillas que puedan tener una rápida comprobación. Hacen análisis físico-químicos de manera instrumental.

#### *PERSONAL ADMINISTRATIVO.*

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Jefes/as de primera
- Jefes/as de segunda
- Oficial/a de primera
- Oficial/a de segunda
- Auxiliares

Jefes/as de primera: Son las personas que, proveídos o no de poder, bajo la supervisión del director/a correspondiente, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una o varias secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo.

Jefes/as de segunda: Son las personas, que, proveídos o no de poderes limitados, y supervisados por un director o jefe de primera, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar o controlar una sección o grupos de trabajo administrativos, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo entre lo personal que de él dependa. Queda incluido en esta categoría el tesorero, responsable de caja.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Oficiales/as de primera: Son las personas que, bajo la supervisión de un jefe/a de 1ª o de 2ª, tienen la responsabilidad de un servicio o función determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin personal a cargo, para lo cual se precisan conocimientos generales de administración a nivel de FP1 o semejante y conocimientos amplios del servicio o función correspondiente.

Oficiales/as de segunda: Son las personas que tienen iniciativa y responsabilidad restringida sobre un servicio o un conjunto de tareas administrativas para las que se precisan conocimientos básicos sobre las tareas o servicios que desempeña.

Auxiliares: Son las personas que desempeñan tareas y operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. Podrán asimismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc. Se considera como el nivel de entrada en el área de administración y deberán permanecer en esta categoría en periodo de formación un mínimo de 2 años y un máximo de 3 años.

#### *PERSONAL SUBALTERNO.*

Este grupo comprende la siguiente categoría.

- Almacenero/a

Almacenero/a: Son las personas que tienen a su cargo la responsabilidad en la recepción de las mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc., así como el registro y control de existencias permanente y movimiento diario de mercancías y productos.

#### *PERSONAL OBRERO.*

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Operadores
- Especialistas de tercera
- Especialistas de segunda
- Especialistas de primera
- Oficiales/as de tercera OO.VV.
- Oficiales/as de segunda OO.VV.
- Oficiales/as de primera OO.VV.

Operadores: Son las personas que realizan labores que no requieren la práctica operatoria previa para su ejecución. Se considera como el nivel de entrada y deberán permanecer en esta categoría en período de formación un mínimo de 2 años y un máximo de 3 años.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

Especialistas: Comprende esta categoría, en sus tres clasificaciones de primera, segunda y tercera, aquellos operarios que, después de un determinado período de prácticas, realizan tareas y operaciones de la industria láctea y sus derivados.

En este sentido, la clasificación corresponderá con las definiciones siguientes:

Especialistas de tercera: Son las personas que conocen y realizan una operación de proceso industrial y están al frente de una máquina, respondiendo del funcionamiento de la misma. Operario/a de fabricación de queso, operario/a de yogurt u operario/a de almacén.

Especialistas de segunda: Son las personas que conocen y realizan varias operaciones del proceso industrial de algún producto y realizan una o varias operaciones de dichos procesos. Para el acceso a esta categoría y preciso tener una experiencia de al menos de un año como Especialista de tercera en CAPSA. operario/a de llenadora y operario/a de envasadora de yogurt.

Especialistas de primera: Son las personas que conocen las operaciones que comprende la elaboración de algunos de los productos lácteos y realizan una o más de las mismas. Para el acceso a esta categoría es preciso tener una experiencia de al menos un año como Especialista de segunda en CAPSA. operario/a de ultrafiltración, operario/a de recepción, operario/a de salmuera, operario/a de preparación de yogurt

Oficiales/as: Son las personas que, teniendo hecho en las condiciones legales establecidas el aprendizaje de un oficio determinado, desarrollan funciones propias del mismo.

Quedan comprendidos en este grupo los mecánicos, electricistas, etc. Los operarios encuadrados en este grupo de oficios se clasifican en las siguientes categorías.

Oficiales/as de tercera: Son las personas que, después de hacer el aprendizaje de un oficio, no alcanzaron los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda. Se considera como el nivel de entrada en el grupo de oficiales y deben permanecer en esta categoría en período de formación un mínimo de 2 años.

Oficiales/as de segunda: Son las personas que realizan con la corrección adecuada los trabajos de su oficio, pero sin poseer una especialización que les permita desempeñarlos trabajos más complejos con perfección. Para el acceso a esta categoría es preciso tener una experiencia de al menos de un año como oficial/a de tercera en CAPSA o experiencia profesional demostrable en empresas externas de entornos industriales.

Oficiales/as de primera: Son las personas que conociendo un oficio, lo practican con tal grado de perfección que no solamente se les permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza. Para el acceso a esta categoría es preciso tener una experiencia de al menos de un año como oficial/a de segunda en CAPSA.

Si algún puesto no estuviera recogido en el presente documento por ser de nueva creación o modificación, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria para su clasificación.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2023				
	SUELDO BASE	PL. ACTIVIDADE	PL. ASISTENCIA	SALARIO
PERSONAL TÉCNICO	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO/A JEFE/A *				
TÉCNICO/A SUPERIOR*				
TÉCNICO/A MEDIO*				
JEFE/A DE FABRICACIÓN *				
JEFE/A DE C. LECHERO*				
JEFE/A DE SECCIÓN*				
ENCARGADO/A	1.123,12	468,92	171,59	25.939,70
CAPATAZ/A	1.105,99	197,53	171,59	21.611,79
CONTR. DIS. LECH.	1.036,44	304,78	171,59	22.177,35
MAESTRO/A QUESERO/A	1.024,83	182,92	171,59	20.175,34
OFICIAL DE LABORATORIO	1.008,23	343,22	171,59	22.330,77
AUXILIAR DE LABORATORIO	937,34	98,08	171,59	17.590,30
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE/A DE 1ª ADMTVO.	1.325,91	612,87	171,59	31.140,87
JEFE/A DE 2ª ADMTVO.	1.279,33	492,35	171,59	28.634,36
OF. 1ª ADMTVO.	1.105,99	220,64	171,59	21.958,55
OF. 2ª ADMTVO.	1.008,23	163,46	171,59	19.634,38
AUXILIAR ADMTVO	937,34	98,28	171,59	17.593,35
PERSONAL SUBALTERNO				
ALMACENERO/A	965,85	98,08	171,59	18.018,00
PERSONAL OBRERO				
ESPECIALISTA 1ª	925,32	196,16	171,59	18.881,30
ESPECIALISTA 2ª	916,88	147,05	171,59	18.018,00
ESPECIALISTA 3ª	909,80	139,86	171,59	17.804,00
OPERADOR	906,41	129,01	171,59	17.590,40
OFICIAL/A 1.00.VV.	925,32	257,43	171,59	19.800,31
OFICIAL/A 2.00.VV.	916,88	162,83	171,59	18.254,68
OFICIAL/A 3.00.VV.	906,41	129,01	171,59	17.590,30

\*Según artículo 2, c) : Ámbito personal.

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2024				
	SUELDO BASE	PL. ACTIVIDADE	PL. ASISTENCIA	SALARIO
PERSONAL TÉCNICO	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO/A JEFE/A *				
TÉCNICO/A SUPERIOR*				
TÉCNICO/A MEDIO*				
JEFE/A DE FABRICACIÓN *				
JEFE/A DE C. LECHERO*				
JEFE/A DE SECCIÓN*				
ENCARGADO/A	1.156,82	482,99	176,74	26.717,89
CAPATAZ/A	1.139,17	203,45	176,74	22.260,14
CONTR. DIS. LECH.	1.067,53	313,93	176,74	22.842,67

 Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
 Código seguro de verificación:003A0316YM700311


Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2024				
	SUELDO BASE	PL. ACTIVIDADE	PL. ASISTENCIA	SALARIO
MAESTRO/A QUESERO/A	1.055,57	188,41	176,74	20.780,60
OFICIAL DE LABORATORIO	1.038,47	353,52	176,74	23.000,69
AUXILIAR DE LABORATORIO	965,46	101,02	176,74	18.118,01
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE/A DE 1ª ADMTVO.	1.365,69	631,26	176,74	32.075,09
JEFE/A DE 2ª ADMTVO.	1.317,71	507,12	176,74	29.493,39
OF. 1ª ADMTVO.	1.139,17	227,26	176,74	22.617,30
OF. 2ª ADMTVO.	1.038,47	168,36	176,74	20.223,41
AUXILIAR ADMTVO	965,46	101,23	176,74	18.121,15
PERSONAL SUBALTERNO				
ALMACENERO/A	994,83	101,02	176,74	18.558,54
PERSONAL OBRERO				
ESPECIALISTA 1ª	953,08	202,04	176,74	19.447,74
ESPECIALISTA 2ª	944,38	151,46	176,74	18.558,54
ESPECIALISTA 3ª	937,10	144,06	176,74	18.338,12
OPERADOR	933,60	132,88	176,74	18.118,11
OFICIAL/A 1.00.VV.	953,08	265,15	176,74	20.394,32
OFICIAL/A 2.00.VV.	944,38	167,71	176,74	18.802,32
OFICIAL/A 3.00.VV.	933,60	132,88	176,74	18.118,01

\*Según artículo 2, c) : Ámbito personal.

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2025				
	SUELDO BASE	PL. ACTIVIDADE	PL. ASISTENCIA	SALARIO
PERSONAL TÉCNICO	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO/A JEFE/A *				
TÉCNICO/A SUPERIOR*				
TÉCNICO/A MEDIO*				
JEFE/A DE FABRICACIÓN *				
JEFE/A DE C. LECHERO*				
JEFE/A DE SECCIÓN*				
ENCARGADO/A	1.188,63	496,27	181,60	27.452,64
CAPATAZ/A	1.170,50	209,05	181,60	22.872,30
CONTR. DIS. LECH.	1.096,89	322,56	181,60	23.470,84
MAESTRO/A QUESERO/A	1.084,60	193,59	181,60	21.352,06
OFICIAL DE LABORATORIO	1.067,03	363,24	181,60	23.633,21
AUXILIAR DE LABORATORIO	992,01	103,80	181,60	18.616,25
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE/A DE 1ª ADMTVO.	1.403,25	648,62	181,60	32.957,16
JEFE/A DE 2ª ADMTVO.	1.353,95	521,07	181,60	30.304,46
OF. 1ª ADMTVO.	1.170,50	233,51	181,60	23.239,28
OF. 2ª ADMTVO.	1.067,03	172,99	181,60	20.779,55
AUXILIAR ADMTVO	992,01	104,01	181,60	18.619,48
PERSONAL SUBALTERNO				
ALMACENERO/A	1.022,18	103,80	181,60	19.068,90
PERSONAL OBRERO				
ESPECIALISTA 1ª	979,29	207,60	181,60	19.982,56
ESPECIALISTA 2ª	970,36	155,63	181,60	19.068,90
ESPECIALISTA 3ª	962,87	148,02	181,60	18.842,42
OPERADOR	959,28	136,54	181,60	18.616,36

 Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
 Código seguro de verificación:003A0316YM700311


Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2025				
	SUELDO BASE	PL. ACTIVIDADE	PL. ASISTENCIA	SALARIO
OFICIAL/A 1.00.VV.	979,29	272,44	181,60	20.955,17
OFICIAL/A 2.00.VV.	970,36	172,33	181,60	19.319,38
OFICIAL/A 3.00.VV.	959,27	136,54	181,60	18.616,26

\*Según artículo 2, c) : Ámbito personal.

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2026				
	SUELDO BASE	PL. ACTIVIDADE	PL. ASISTENCIA	SALARIO
PERSONAL TÉCNICO	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO/A JEFE/A *				
TÉCNICO/A SUPERIOR*				
TÉCNICO/A MEDIO*				
JEFE/A DE FABRICACIÓN *				
JEFE/A DE C. LECHERO*				
JEFE/A DE SECCIÓN*				
ENCARGADO/A	1.221,32	509,92	186,59	28.207,58
CAPATAZ/A	1.202,69	214,79	186,59	23.501,28
CONTR. DIS. LECH.	1.127,05	331,43	186,59	24.116,29
MAESTRO/A QUESERO/A	1.114,43	198,92	186,59	21.939,25
OFICIAL DE LABORATORIO	1.096,37	373,23	186,59	24.283,12
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.019,29	106,65	186,59	19.128,20
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE/A DE 1ª ADMTVO.	1.441,84	666,46	186,59	33.863,48
JEFE/A DE 2ª ADMTVO.	1.391,18	535,40	186,59	31.137,83
OF. 1ª ADMTVO.	1.202,69	239,93	186,59	23.878,36
OF. 2ª ADMTVO.	1.096,37	177,75	186,59	21.350,99
AUXILIAR ADMTVO	1.019,29	106,87	186,59	19.131,52
PERSONAL SUBALTERNO				
ALMACENERO/A	1.050,29	106,65	186,59	19.593,30
PERSONAL OBRERO				
ESPECIALISTA 1ª	1.006,22	213,31	186,59	20.532,08
ESPECIALISTA 2ª	997,04	159,91	186,59	19.593,29
ESPECIALISTA 3ª	989,34	152,09	186,59	19.360,59
OPERADOR	985,66	140,29	186,59	19.128,30
OFICIAL/A 1.00.VV.	1.006,22	279,93	186,59	21.531,43
OFICIAL/A 2.00.VV.	997,04	177,06	186,59	19.850,66
OFICIAL/A 3.00.VV.	985,65	140,29	186,59	19.128,20

\*Según artículo 2, c) : Ámbito personal.



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

**ANEXO III**  
**COMPLEMENTOS SALARIALES**

PLUSES	2023	2024	2025	2026
Hora extra	17,18	17,70	18,18	18,68
Nocturnidad	26,42	27,22	27,96	28,73
Turnicidad	23,78	24,49	25,17	25,86
Sábado	21,63	22,27	22,89	23,52
Turno sábado	27,03	27,84	28,61	29,40
Prima domingos/festivos	75,14	77,40	79,52	81,71
Complemento recepción	266,35	274,34	281,88	289,63
Complemento ultrafiltración	25,05	25,81	26,51	27,24
Trabajo en cámaras	18,68	19,24	19,77	20,32
Guardias mantenimiento/producción	115,03	118,48	121,74	125,08
Quebranto	44,47	45,80	47,06	48,36
Nupcialidad/Natalidad	179,82	185,22	190,31	195,54
Ayuda discapacitados	169,06	174,13	178,92	183,84
Fondo Económico	5.664,47	5.834,40	5.994,85	6.159,71
Desayuno	8,77	9,03	9,28	9,54
Comida	25,04	25,79	26,50	27,23
Cena	22,54	23,21	23,85	24,51
Hotel	3ª	3ª	3ª	3ª
Kilometraje	0,28	0,28	0,29	0,30
<b>Seguro vida</b>				
Muerte o invalidez total enfer. Común	15.027,32	15.478,14	15.903,79	16.341,14
Muerte o invalidez total accidente laboral	30.054,64	30.956,27	31.807,57	32.682,28
Muerte Accte. Tráfico	45.081,95	46.434,41	47.711,36	49.023,42



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

 ANEXO IV  
 PREMIO DE JUBILACIÓN

2023

<b>PERSONAL TÉCNICO</b>	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años	45 años
TÉCNICO/A JEFE/A*								
TÉCNICO/A SUPERIOR*								
TÉCNICO/A MEDIO*								
JEFE/A DE FABRICACIÓN *								
JEFE/A DE C. LECHERO*								
JEFE/A DE SECCIÓN*								
ENCARGADO/A	2.246,25	3.369,37	4.492,49	5.615,61	6.738,74	7.861,86	8.984,98	10.108,10
CAPATAZ/A	2.211,98	3.317,97	4.423,96	5.529,95	6.635,94	7.741,93	8.847,92	9.953,91
CONTR. DIS. LECHERO	2.072,87	3.109,31	4.145,75	5.182,18	6.218,62	7.255,06	8.291,49	9.327,93
MAESTRO/A QUESERO/A	2.049,65	3.074,48	4.099,31	5.124,14	6.148,96	7.173,79	8.198,62	9.223,45
OFICIAL DE LABORATORIO	2.016,45	3.024,68	4.032,91	5.041,13	6.049,36	7.057,59	8.065,81	9.074,04
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.730,62	2.595,92	3.461,23	4.326,54	5.191,85	6.057,16	6.922,47	7.787,77
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>								
JEFE/A DE 1ª ADMTVO.	2.651,83	3.977,74	5.303,65	6.629,57	7.955,48	9.281,39	10.607,30	11.933,22
JEFE/A DE 2ª ADMTVO.	2.558,67	3.838,00	5.117,33	6.396,67	7.676,00	8.955,33	10.234,67	11.514,00
OF. 1ª ADMTVO.	2.211,98	3.317,97	4.423,96	5.529,95	6.635,94	7.741,93	8.847,92	9.953,91
OF. 2ª ADMTVO.	2.016,45	3.024,68	4.032,91	5.041,13	6.049,36	7.057,59	8.065,81	9.074,04
AUXILIAR ADMTVO	1.660,84	2.491,25	3.321,67	4.152,09	4.982,51	5.812,93	6.643,35	7.473,76
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>								
ALMACENERO/A	1.856,20	2.784,30	3.712,40	4.640,50	5.568,60	6.496,70	7.424,80	8.352,90
<b>PERSONAL OBRERO</b>								
ESPECIALISTA 1ª	1.850,65	2.775,97	3.701,30	4.626,62	5.551,94	6.477,27	7.402,59	8.327,92
ESPECIALISTA 2ª	1.816,21	2.724,31	3.632,42	4.540,52	5.448,63	6.356,73	7.264,84	8.172,94
ESPECIALISTA 3ª	1.785,11	2.677,66	3.570,22	4.462,77	5.355,32	6.247,88	7.140,43	8.032,99
OPERADOR/A	1.678,48	2.517,72	3.356,96	4.196,20	5.035,44	5.874,68	6.713,92	7.553,16
OFICIAL/A 1.OO.VV.	1.850,65	2.775,97	3.701,30	4.626,62	5.551,94	6.477,27	7.402,59	8.327,92
OFICIAL/A 2.OO.VV.	1.816,21	2.724,31	3.632,42	4.540,52	5.448,63	6.356,73	7.264,84	8.172,94
OFICIAL/A 3.OO.VV.	1.713,17	2.569,75	3.426,33	4.282,91	5.139,50	5.996,08	6.852,66	7.709,25

\*Según artículo 2, c) : Ámbito personal



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

2024

PERSONAL TÉCNICO	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años	45 años
TÉCNICO/A JEFE/A*								
TÉCNICO/A SUPERIOR*								
TÉCNICO/A MEDIO*								
JEFE/A DE FABRICACIÓN *								
JEFE/A DE C. LECHERO*								
JEFE/A DE SECCIÓN*								
ENCARGADO/A	2.313,63	3.470,45	4.627,27	5.784,08	6.940,90	8.097,71	9.254,53	10.411,35
CAPATAZ/A	2.278,34	3.417,51	4.556,68	5.695,85	6.835,02	7.974,19	9.113,35	10.252,52
CONTR. DIS. LECHERO	2.135,06	3.202,59	4.270,12	5.337,65	6.405,18	7.472,71	8.540,24	9.607,77
MAESTRO/A QUESERO/A	2.111,14	3.166,72	4.222,29	5.277,86	6.333,43	7.389,01	8.444,58	9.500,15
OFICIAL DE LABORATORIO	2.076,95	3.115,42	4.153,89	5.192,37	6.230,84	7.269,31	8.307,79	9.346,26
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.782,53	2.673,80	3.565,07	4.456,34	5.347,60	6.238,87	7.130,14	8.021,41
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
JEFE/A DE 1ª ADMTVO.	2.731,38	4.097,07	5.462,76	6.828,45	8.194,14	9.559,83	10.925,52	12.291,21
JEFE/A DE 2ª ADMTVO.	2.635,43	3.953,14	5.270,85	6.588,57	7.906,28	9.223,99	10.541,71	11.859,42
OF. 1ª ADMTVO.	2.278,34	3.417,51	4.556,68	5.695,85	6.835,02	7.974,19	9.113,35	10.252,52
OF. 2ª ADMTVO.	2.076,95	3.115,42	4.153,89	5.192,37	6.230,84	7.269,31	8.307,79	9.346,26
AUXILIAR ADMTVO	1.710,66	2.565,99	3.421,32	4.276,65	5.131,98	5.987,32	6.842,65	7.697,98
PERSONAL SUBALTERNO								
ALMACENERO/A	1.911,89	2.867,83	3.823,77	4.779,72	5.735,66	6.691,60	7.647,55	8.603,49
PERSONAL OBRERO								
ESPECIALISTA 1ª	1.906,17	2.859,25	3.812,33	4.765,42	5.718,50	6.671,59	7.624,67	8.577,75
ESPECIALISTA 2ª	1.870,70	2.806,04	3.741,39	4.676,74	5.612,09	6.547,43	7.482,78	8.418,13
ESPECIALISTA 3ª	1.838,66	2.757,99	3.677,32	4.596,65	5.515,98	6.435,31	7.354,65	8.273,98
OPERADOR/A	1.728,83	2.593,25	3.457,67	4.322,09	5.186,50	6.050,92	6.915,34	7.779,75
OFICIAL/A 1.00.VV.	1.906,17	2.859,25	3.812,33	4.765,42	5.718,50	6.671,59	7.624,67	8.577,75
OFICIAL/A 2.00.VV.	1.870,70	2.806,04	3.741,39	4.676,74	5.612,09	6.547,43	7.482,78	8.418,13
OFICIAL/A 3.00.VV.	1.764,56	2.646,84	3.529,12	4.411,40	5.293,68	6.175,96	7.058,24	7.940,52

\*Según artículo 2, c) : Ámbito personal

2025

PERSONAL TÉCNICO	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años	45 años
TÉCNICO/A JEFE/A*								
TÉCNICO/A SUPERIOR*								
TÉCNICO/A MEDIO*								
JEFE/A DE FABRICACIÓN *								
JEFE/A DE C. LECHERO*								
JEFE/A DE SECCIÓN*								
ENCARGADO/A	2.377,26	3.565,89	4.754,51	5.943,14	7.131,77	8.320,40	9.509,03	10.697,66
CAPATAZ/A	2.340,99	3.511,49	4.681,99	5.852,48	7.022,98	8.193,48	9.363,97	10.534,47
CONTR. DIS. LECHERO	2.193,77	3.290,66	4.387,55	5.484,43	6.581,32	7.678,21	8.775,09	9.871,98
MAESTRO/A QUESERO/A	2.169,20	3.253,80	4.338,40	5.423,00	6.507,60	7.592,20	8.676,80	9.761,40
OFICIAL DE LABORATORIO	2.134,06	3.201,09	4.268,13	5.335,16	6.402,19	7.469,22	8.536,25	9.603,28
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.831,55	2.747,33	3.663,11	4.578,89	5.494,66	6.410,44	7.326,22	8.242,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
JEFE/A DE 1ª ADMTVO.	2.806,49	4.209,74	5.612,99	7.016,23	8.419,48	9.822,73	11.225,98	12.629,22
JEFE/A DE 2ª ADMTVO.	2.707,90	4.061,85	5.415,80	6.769,75	8.123,70	9.477,65	10.831,60	12.185,55
OF. 1ª ADMTVO.	2.340,99	3.511,49	4.681,99	5.852,48	7.022,98	8.193,48	9.363,97	10.534,47
OF. 2ª ADMTVO.	2.134,06	3.201,09	4.268,13	5.335,16	6.402,19	7.469,22	8.536,25	9.603,28
AUXILIAR ADMTVO	1.757,70	2.636,56	3.515,41	4.394,26	5.273,11	6.151,97	7.030,82	7.909,67
PERSONAL SUBALTERNO								
ALMACENERO/A	1.964,46	2.946,70	3.928,93	4.911,16	5.893,39	6.875,62	7.857,85	8.840,09
PERSONAL OBRERO								
ESPECIALISTA 1ª	1.958,59	2.937,88	3.917,17	4.896,47	5.875,76	6.855,05	7.834,35	8.813,64
ESPECIALISTA 2ª	1.922,14	2.883,21	3.844,28	4.805,35	5.766,42	6.727,49	7.688,56	8.649,63
ESPECIALISTA 3ª	1.889,22	2.833,84	3.778,45	4.723,06	5.667,67	6.612,29	7.556,90	8.501,51
OPERADOR/A	1.776,38	2.664,57	3.552,75	4.440,94	5.329,13	6.217,32	7.105,51	7.993,70
OFICIAL/A 1.00.VV.	1.958,59	2.937,88	3.917,17	4.896,47	5.875,76	6.855,05	7.834,35	8.813,64
OFICIAL/A 2.00.VV.	1.922,14	2.883,21	3.844,28	4.805,35	5.766,42	6.727,49	7.688,56	8.649,63
OFICIAL/A 3.00.VV.	1.813,09	2.719,63	3.626,17	4.532,72	5.439,26	6.345,80	7.252,34	8.158,89

\*Según artículo 2, c) : Ámbito personal

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:003A0316YM700311



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

2026

<b>PERSONAL TÉCNICO</b>	10 años	15 años	20 años	25 años	30 años	35 años	40 años	45 años
TÉCNICO/A JEFE/A*								
TÉCNICO/A SUPERIOR*								
TÉCNICO/A MEDIO*								
JEFE/A DE FABRICACIÓN*								
JEFE/A DE C. LECHERO*								
JEFE/A DE SECCIÓN*								
ENCARGADO/A	2.442,63	3.663,95	4.885,26	6.106,58	7.327,90	8.549,21	9.770,53	10.991,84
CAPATAZ/A	2.405,37	3.608,06	4.810,74	6.013,43	7.216,11	8.418,80	9.621,48	10.824,17
CONTR. DIS. LECHERO	2.254,10	3.381,15	4.508,20	5.635,25	6.762,31	7.889,36	9.016,41	10.143,46
MAESTRO/A QUESERO/A	2.228,85	3.343,28	4.457,71	5.572,14	6.686,56	7.800,99	8.915,42	10.029,84
OFICIAL DE LABORATORIO	2.192,75	3.289,12	4.385,50	5.481,87	6.578,25	7.674,62	8.771,00	9.867,37
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.881,92	2.822,88	3.763,84	4.704,81	5.645,77	6.586,73	7.527,69	8.468,65
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>								
JEFE/A DE 1ª ADMTVO.	2.883,67	4.325,51	5.767,34	7.209,18	8.651,02	10.092,85	11.534,69	12.976,53
JEFE/A DE 2ª ADMTVO.	2.782,37	4.173,55	5.564,74	6.955,92	8.347,10	9.738,29	11.129,47	12.520,66
OF. 1ª ADMTVO.	2.405,37	3.608,06	4.810,74	6.013,43	7.216,11	8.418,80	9.621,48	10.824,17
OF. 2ª ADMTVO.	2.192,75	3.289,12	4.385,50	5.481,87	6.578,25	7.674,62	8.771,00	9.867,37
AUXILIAR ADMTVO	1.806,04	2.709,06	3.612,08	4.515,10	5.418,13	6.321,15	7.224,17	8.127,19
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>								
ALMACENERO/A	2.018,49	3.027,73	4.036,97	5.046,22	6.055,46	7.064,70	8.073,94	9.083,19
<b>PERSONAL OBRERO</b>								
ESPECIALISTA 1ª	2.012,45	3.018,67	4.024,90	5.031,12	6.037,34	7.043,57	8.049,79	9.056,02
ESPECIALISTA 2ª	1.975,00	2.962,50	3.950,00	4.937,50	5.925,00	6.912,49	7.899,99	8.887,49
ESPECIALISTA 3ª	1.941,18	2.911,77	3.882,36	4.852,95	5.823,53	6.794,12	7.764,71	8.735,30
OPERADOR/A	1.825,23	2.737,84	3.650,46	4.563,07	5.475,68	6.388,30	7.300,91	8.213,52
OFICIAL/A 1.OO.VV.	2.012,45	3.018,67	4.024,90	5.031,12	6.037,34	7.043,57	8.049,79	9.056,02
OFICIAL/A 2.OO.VV.	1.975,00	2.962,50	3.950,00	4.937,50	5.925,00	6.912,49	7.899,99	8.887,49
OFICIAL/A 3.OO.VV.	1.862,95	2.794,42	3.725,89	4.657,37	5.588,84	6.520,31	7.451,78	8.383,26

\*Según artículo 2, c) : Ámbito personal



Luns, 29 de xaneiro de 2024

Núm. 20

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>FIRMA</b>
<b>JOSE ANGEL PORTELA CASALDERREY CC.OO</b>	
<b>PABLO PAZ MANEIRO CC.OO</b>	
<b>BELEN BELLO FERREIROS CC.OO.</b>	
<b>AGUSTÍN GARRIDO VIÑAS U.G.T</b>	
<b>GUSTAVO FERNANDEZ GÓMEZ U.G.T</b>	
<b>CARLOS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ C.A.P.S.A.</b>	
<b>ELENA SUÁREZ VILLAR C.A.P.S.A.</b>	
<b>FAUSTINA MARTÍNEZ ARANGO C.A.P.S.A.</b>	

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:003A0316YM0031I

