

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 7 de enero de 2016 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la [inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del acuerdo de mejoras al Convenio Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados en la empresa "Lactiber León, S.L." \(nº convenio 24100012012011\).](#)

Vista el acta de fecha 29 de octubre de 2015 de firma del acuerdo de mejoras al Convenio Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados en la empresa "Lactiber León, S.L." (nº convenio 24100012012011) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (Boletín Oficial del Estado de 6 de julio de 1995), en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 24 de septiembre de 1997), y en la 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 desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (Boletín Oficial de Castilla y León, 22 de noviembre de 1996).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 7 de enero de 2016.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.O. el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

ACUERDO DE MEJORAS AL CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS, EN LA EMPRESA, "LACTIBER LEÓN, SL"

León, 29 de octubre de 2015

Artículo 1.—Ámbito territorial.—El presente acuerdo será de aplicación a la empresa Lactiber León SL y sus trabajadores y regulará las condiciones laborales del centro de trabajo de la empresa, sito en Ctra. Trobajo del Cerecedo, s/n 24192-León.

Este convenio ha sido negociado por la representación de la empresa y de los trabajadores, a través del Comité de Empresa, reconociéndose mutuamente como interlocutores válidos al efecto; en concreto participan y suscriben el presente acuerdo:

Por la Dirección de la Empresa: don Joaquín Arbó Latorre, don Santiago Martín Rilo, doña Aida Rabanillo Escudero.

Por la representación de los trabajadores: don Juan Manuel Díez García, don José Antonio Fernández Rey, doña María Soledad García Borraz, don Ignacio LLamazares Flórez, don Francisco Martínez Antón, don Senén Martínez Rodríguez, don Rubén Montes Alonso, don Raúl Palomo Fernández y don Jesús Manuel Robla Gutiérrez.

Artículo 2.—Ámbito temporal.—Salvo las excepciones que expresamente se dispongan en el articulado de este acuerdo, el período de vigencia del mismo será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, independientemente de la fecha de su aprobación, prorrogándose de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad Laboral competente, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3.—Ámbito funcional y personal.—El presente acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo de "Lactiber León SL", así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

Artículo 4.–Denuncia.–Las partes expresamente acuerdan que, para el supuesto de que el presente fuere denunciado en virtud de lo dispuesto en el art.º 2, hasta tanto se suscriba un nuevo acuerdo de igual ámbito que el presente, seguirá este aplicándose.

En el supuesto de denuncia, no obstante, las partes firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones pertinentes para la suscripción del que hubiere de sustituir al actual.

Artículo 5.–Exclusiones.–Quedan excluidos de la aplicación de este acuerdo, a efectos de jornada y salario, el personal Directivo, Ejecutivo, y Gerentes de Área.

Artículo 6.–Vinculación a la totalidad.–Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de sus cláusulas pactadas.

En el supuesto de que, por la autoridad judicial, se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará este sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido, en un plazo máximo de 30 días desde la firmeza de la resolución judicial.

Artículo 7.–Incremento salarial.

7.1) Ligado a la retribución fija.–Para el presente año 2015, la revisión salarial será del 0,6% sobre los niveles salariales correspondientes al año 2014. Dicha revisión surtirá efectos desde el 1 de enero de 2015. Para los años 2016, 2017 y 2018 la revisión salarial ligada a la retribución fija será igualmente del 0,6% sobre los niveles salariales y sobre el complemento de capacitación consolidados el año inmediatamente anterior. Igualmente surtirán efectos desde el día 1 de enero del año de que se trate. Este incremento de retribución fija será consolidable cada año.

7.2) Ligado a la retribución variable por objetivos.

No obstante lo mencionado en el artículo 7.1), el porcentaje del incremento salarial consolidable, allí establecido, podrá verse incrementado, en función de la consecución de objetivos lograda (ver anexo III) para cada año de vigencia de este acuerdo de mejoras, hasta un total de:

* Para el 2015, el porcentaje de incremento salarial consolidable total será del 1% si se logra una consecución de objetivos de entre el 40% y el 80%, sobre el total, ambos inclusive, y del 1,16% si los objetivos alcanzados suponen más del 80% del total.

* Para el 2016, el porcentaje de incremento salarial consolidable total será del 1.10% si se logra una consecución de objetivos de entre el 40% y el 80% sobre el total, ambos inclusive, y del 1,36% si los objetivos alcanzados suponen más del 80% del total.

* Para el 2017, el porcentaje de incremento salarial consolidable total será del 1.20% si se logra una consecución de objetivos de entre el 40% y el 80% sobre el total, ambos inclusive, y del 1,56% si los objetivos alcanzados suponen más del 80% del total.

* Para el 2018, el porcentaje de incremento salarial consolidable total será del 1.30% si se logra una consecución de objetivos de entre el 40% y el 80% sobre el total, ambos inclusive, y del 1,56% si los objetivos alcanzados suponen más del 80% del total.

Artículo 8.–Antigüedad.–A todo trabajador que no esté incluido en el artículo 5 del presente acuerdo, se le reconocerán los derechos de antigüedad (trienios al 3% del salario base) dentro de los límites legalmente vigentes.

Artículo 9.–Jornada de trabajo.–La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para los años 2015, 2016, 2017 y 2018, será la que se fije en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados. Los turnos de trabajo, con carácter general, serán de 8 horas diarias y de 40 horas semanales, promediadas en el ciclo completo de turnos; distribuidos de la siguiente forma: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.

El cuadro horario laboral será el siguiente:

* Encargados:

De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.

Sábado: de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.

Jornada partida: 8 horas.

* Recepción/higienización:

De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.

Sábados: de 6 a 14, y 14 a 22.

Domingos/festivos: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.

- * Toma muestras cisternas:
 - De lunes a viernes: de 10 a 16,50 horas.
 - Sábados: de 10 a 16,50 horas.
 - Domingos/festivos: de 10 a 16,50 horas.
- * Usos múltiples (preparación mezclas):
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.
 - Sábados: de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.
 - Domingos/festivos: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas.
- * Elaboración zumos:
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.
 - Sábados: de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.
 - Domingos/festivos: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas.
- * Tratamientos, envasado, concentración y secado:
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.
 - Sábados: de 6 a 14 horas, y de 14 a 22 horas.
- * Laboratorio general:
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.
 - Sábados: de 6 a 14 horas, y de 14 a 22 horas.
 - Domingos/festivos: de 6 a 14 horas, y de 14 a 22 horas.
- * Laboratorio de aperturas:
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas.
 - Sábados, domingos y festivos de 06.00 a 14.00.
- * Control de procesos:
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.
 - Sábados: de 6 a 14 horas, y de 14 a 22 horas.
- * Servicios auxiliares:
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.
 - Sábados: de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.
 - Domingos y festivos: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas.
- * Mantenimiento:
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.
 - Sábados: de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.
- * Almacenes:
 - De lunes a viernes: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.
 - Sábados: de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas.

Para el personal de Toma Muestras Recepción, el descanso en jornada continuada será de 30 minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

El personal de Administración trabajará a jornada partida + horario flexible. Durante el período estival, Semana Santa, Navidades y viernes, a jornada continua.

Las partes, de conformidad con la previsión contenida en el artículo 16 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, de mutuo acuerdo, establecen la acumulación de horas en jornadas de 8 horas, a cubrir con personal voluntario.

No se programarán turnos de trabajo para las noches de los días 5 de enero, 23 de junio, 24 y 31 de diciembre.

En los supuestos de jornada continuada, el personal acogido al sistema de turnos, tendrá derecho a un descanso de 15 minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Para la cobertura de los turnos establecidos, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, se fijará la rotación de turnos más adecuada a cada sección, salvo en las secciones en que dichos turnos, a la entrada en vigor de este acuerdo, ya estuvieran implantados.

Artículo 10.-Estructura salarial.—La estructura salarial del centro de trabajo se basa en niveles salariales de acuerdo con lo establecido en el anexo I y en pluses o complementos.

Los niveles salariales se componen de los siguientes conceptos:

- * Salario base.
- * Complemento de puesto.
- * Retribución voluntaria.

Artículo 11.–Salario base.–Será el establecido anualmente en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados.

Artículo 12.–Complemento de puesto.–Es aquel concepto percibido en los puestos de trabajo que en anexo I están asociados a los niveles salariales 26 (49,82 €), 27 (116,03 €) y 28 (116,03 €). El incremento anual por este concepto será el establecido en el presente acuerdo, permaneciendo su importe fijo sin perjuicio de que las subidas anuales que le afecten se integren en el concepto de la retribución voluntaria.

Artículo 13.–Retribución voluntaria.–El presente concepto retributivo está integrado por la diferencia existente entre el importe total del nivel salarial correspondiente y el resultado de sumar el salario base y el complemento de puesto, en el caso en caso de que se devengue este concepto. Las variaciones que pudieren producirse a consecuencia de la aplicación del convenio estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados sobre el salario base, se verán absorbidas, en mayor o menor cuantía por esta retribución voluntaria, ajustándose siempre al salario mes pactado en los distintos niveles salariales.

Artículo 14.–Complemento de capacitación.–Este concepto retributivo, que se devengará a partir del día 1 de enero de 2016 y que nace de la absorción de parte de la cuantía que hasta ahora integraba el de retribución voluntaria, y con el fin de ajustar su denominación a su verdadera naturaleza jurídica, lo percibirán aquellos trabajadores que, en función de su trayectoria profesional y experiencia acumulada, han adquirido tal grado de conocimientos que les permite, al ostentar la suficiente capacitación, además del efectivo cumplimiento de su labor profesional, desarrollar la función de instrucción, supervisión, apoyo y fiscalización de la labor de otros trabajadores asignados a su misma sección durante el periodo de formación de estos últimos, hasta alcanzar el máximo de perfeccionamiento.

Así, a medida que los trabajadores vayan avanzando, durante su proceso de formación, en la realización de las funciones, el complemento de capacitación irá incrementándose; siguiendo el Anexo I de este acuerdo de mejoras, se establecen las siguientes escalas de capacitación que a continuación se relacionan:

Puestos de trabajo asociados al nivel (Según anexo I)	Escala de capacitación	Complemento de capacitación (año 2014)
N 28 Especialista/Oficial 1. ^a	<= 6 meses	0 €
	> 6 meses <=12 meses	90,84 €
	> 12 meses <= 24 meses	181,69 €
	> 24 meses	454,24€
N 27 Especialista 1. ^a	<= 6 meses	0 €
	> 6 meses <=9 meses	83,94 €
	> 9 meses <= 12 meses	167,89 €
	> 12 meses	419,72 €
N 26 Especialista 2. ^a	<= 6 meses	0 €
	> 6 meses <=9 meses	75,97 €
	> 9 meses <= 12 meses	151,95 €
	> 12 meses	379,88 €
N 25 Especialista 2. ^a /3. ^a	<= 6 meses	0 €
	> 6 meses <=9 meses	71,17 €
	> 9 meses <= 12 meses	142,33 €
	> 12 meses	355,83 €
N 21 Peón	<= dos meses	0 €
	> dos meses <=4 meses	51,41 €
	> 4 meses <= 6 meses	109,24 €
	> 6 meses	405,38 €

Este concepto se incrementará según lo establecido en el artículo 7 del presente convenio.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán el importe de este concepto en proporción a la jornada que tengan establecida.

Artículo 15.–Pagas.–La remuneración de los trabajadores/as acogidos a este acuerdo, se percibirá de la siguiente manera:

*Dieciséis pagas desglosadas en:

1. Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en Nivel Salarial más complemento de capacitación, más la antigüedad, correspondiente a cada trabajador, así como todos aquellos conceptos retributivos, disfrutados de forma personal.
2. Cuatro pagas extraordinarias, consistentes en nivel salarial, más complemento de capacitación, más la antigüedad correspondiente a cada trabajador, equivalente a un mes de treinta días, así como todos aquellos conceptos retributivos disfrutados de forma personal, a excepción del nuevo complemento personal de turnicidad, y se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre, y diciembre.

Artículo 16.–Horas extraordinarias.–Las horas extraordinarias se remunerarán con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{S.base} + \text{Antigüedad} + \text{Compl puesto} + \text{Retrib. Volunta} + \text{Comp Capacitación} + \text{Compl.Salarial} + \text{Plus Transp..})/30 \times 480}{\text{N.º de horas de la jornada anual}} \times 1,50$$

Artículo 17.–Plus de nocturnidad.–Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica y fija por hora trabajada de 2,8 euros para el año 2015, 2,9 euros para el año 2016, 3,0 euros para 2017 y 3,10 euros para el 2018.

Artículo 18.–Trabajo en sábados noche.–Cuando sea necesario, por motivos organizativos, de excedentes de leche, por necesidades de producto para atender al mercado o en los casos de acumulación de festivos, para garantizar la calidad de la leche procesada, los trabajadores que hayan de prestar sus servicios en turno de sábados noche, podrán optar entre percibir el valor de la hora extraordinaria más los pluses de nocturnidad, siendo incompatible con cualquier otro plus recogido en el CEIL, así como en el presente acuerdo de mejoras, o bien compensarla con descanso, percibiendo el de plus de domingo-festivo, cuya cuantía estará constituida por el valor vigente en el año inmediatamente anterior (61,68 € para 2014) incrementado según lo establecido en el artículo 7 de este acuerdo, prorrateado por horas.

Artículo 19.–Trabajo en domingos.–Aquellos trabajadores cuyo horario habitual de trabajo incluya domingos, según el cuadro horario laboral, percibirán una compensación económica en concepto de plus de domingo-festivo, cuya cuantía estará constituida por el valor vigente en el año inmediatamente anterior (61,68 € para 2014) incrementado según lo establecido en el artículo 7 de este acuerdo, prorrateado por horas, siendo su percepción incompatible con la retribución de horas extraordinarias.

Quando sea necesario por motivos organizativos, de excedentes de leche, por necesidades de producto para atender al mercado o en los casos de acumulación de festivos, para garantizar la calidad de la leche procesada, los trabajadores que hayan de prestar sus servicios en turno de domingo, así como los trabajadores de la sección de Mantenimiento para tareas propias de la misma, podrán optar entre percibir el valor de la hora extraordinaria, siendo incompatible con cualquier otro plus recogido en el CEIL, así como en el presente acuerdo de mejoras (salvo el de nocturnidad) o bien compensarla con descanso percibiendo el plus de domingo-festivo cuya cuantía estará constituida por el valor vigente en el año inmediatamente anterior (61,68 € para 2014) incrementado según lo establecido en el artículo 7 de este acuerdo.

Artículo 20.–Trabajo en festivos.–Aquellos trabajadores cuyo horario habitual de trabajo incluya festivos intersemanales, según el cuadro horario laboral, podrán optar entre compensarla con descanso percibiendo el plus de domingo-festivo cuya cuantía estará constituida por el valor vigente en el año inmediatamente anterior (61,68 € para 2014) incrementado según lo establecido en el artículo 7 de este acuerdo, prorrateado por horas, o bien considerarlo dentro de la jornada anual y cobrar una prima de festivo equivalente al 50% del precio de la hora normal de trabajo.

Quando sea necesario por motivos organizativos, de excedentes de leche, por necesidades de producto para atender al mercado o en los casos de acumulación de festivos, para garantizar la calidad de la leche procesada, los trabajadores que hayan de prestar sus servicios en turno de

festivo, así como los trabajadores de la sección de Mantenimiento para tareas propias de la misma, podrán optar entre percibir el valor de la hora extraordinaria, siendo incompatible con cualquier otro plus recogido en el CEIL, así como en el presente acuerdo de mejoras (salvo el de nocturnidad) o bien compensarla con descanso percibiendo el plus de domingo-festivo cuya cuantía estará constituida por el valor vigente en el año inmediatamente anterior (61,68 € para 2014) incrementado según lo establecido en el artículo 7 de este acuerdo, prorrateado por horas.

Lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo surtirá efectos a partir del mes siguiente al de la firma de este acuerdo.

Artículo 21.—Complemento personal de turnicidad.—Todos aquellos trabajadores que a la firma del presente acuerdo de mejoras estuvieren percibiendo el plus de turnicidad de 60 € al mes continuarán percibiéndolo como derecho adquirido, pasando a tener naturaleza jurídica de complemento personal. Su cuantía estará constituida por el valor vigente en el año inmediatamente anterior (60 € al mes para el 2014) incrementado según lo establecido en el artículo 7 de este acuerdo.

Artículo 22.—Prima de objetivos. Con objeto de hacer partícipes a todos los empleados en la consecución de aquellos objetivos considerados prioritarios para la buena marcha de la empresa, se establece una prima variable anual. (ver anexo III).

22.1). Fijación de objetivos. Dentro de los dos primeros meses de cada año de vigencia de este convenio, la Comisión de Establecimiento de Objetivos fijará, teniendo en cuenta el presupuesto de la empresa, el valor objetivo de cada uno de los cuatro conceptos que afectan a la retribución variable.

22.2). Importe de la prima. Su importe será el resultado de los objetivos logrados, según se establece en la tabla de incentivo anual variable del anexo III, y el porcentaje que resulte se aplica sobre el nivel salarial y el complemento de capacitación consolidados en el año anterior. El montante de la misma será proporcional al total de jornadas de alta en la empresa en el año de devengo.

22.3). Abono de la prima. La prima que corresponda se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al de generación de la misma, una vez conocidos los resultados del ejercicio.

Artículo 23.—Vacaciones.—El calendario anual de vacaciones se confeccionará mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores, antes del 31 de diciembre del año anterior. Las vacaciones se distribuirán a lo largo de todo el año, dependiendo del número de trabajadores asignados a cada sección o puesto de trabajo. Así, en aquellas secciones o puestos de trabajo donde estén asignados hasta 8 trabajadores, solo podrá haber 1 trabajador como máximo por periodo; hasta 16 solo podrá haber dos trabajadores, aumentándose una persona más por cada grupo de 8 trabajadores.

Dicha distribución se realizará bajo el criterio de que, siempre que la estructura de la sección lo permita, se procurará fijar el disfrute vacacional dentro de los meses estivales (1 de junio al 30 de septiembre) aplicándose, en el caso de que no fuera posible, el carácter rotativo de su disfrute de un mínimo de dos semanas seguidas de vacaciones en dicho periodo estival salvo adscripción voluntaria a otro periodo.

Los trabajadores cuya distribución de las vacaciones se regule según lo indicado en los dos párrafos anteriores, que disfruten de las vacaciones fuera del periodo estival (entendiéndose por periodo estival el comprendido desde 1 de junio hasta el 30 de septiembre), fuera de Navidades y fuera de Semana Santa, recibirán por las vacaciones disfrutadas en el año 2015 un plus de 7 euros por día disfrutado fuera de los referidos periodos. A partir de 2016, el pago se efectuará a mes vencido.

Este concepto se actualizará con el incremento consolidable cada año.

Artículo 24.—Póliza de seguro colectivo.—Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores y la de sus familiares, se renuevan y revisan en su totalidad las pólizas de seguro colectivo y de accidentes que existen en la actualidad.

Artículo 25.—Ropa de trabajo.—Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada.

Artículo 26.—Bajas por enfermedad.—En la primera baja del año, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, desde el primer día de ocurrir la baja al tercero el 60% de la Base Reguladora de Incapacidad Temporal, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja.

Artículo 27.–Permisos.–El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo establecido en el artículo 21 del Convenio Estatal de Industrias Lácteas, así como los relacionados a continuación:

*1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a (este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante, si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior)

*Por el tiempo imprescindible para la asistencia médica. Para su abono será requisito presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de la hora y firmado por el médico, sin que este beneficio pueda exceder de 20 horas acumuladas a lo largo del año.

* Se entenderá que si por los Servicios Médicos se prescriben tratamientos o reposos que tuviera una duración superior a un día, será obligatorio presentar la baja médica oficial, no considerándose el tiempo transcurrido como de licencia retribuida, y por tanto, descontándose de la retribución la correspondiente a dichos días.

Artículo 28.–Servicio de autobús.–Se mantendrá el servicio de autobús en las mismas condiciones y horarios que en la actualidad.

Artículo 29.–Lote de Navidad.–La empresa obsequiará con un tradicional lote de Navidad a todos los trabajadores.

Artículo 30.–Obsequios de colaboración.–La empresa obsequiará, como agradecimiento de colaboración, a todos los trabajadores de la empresa que cumplan 10 años de antigüedad y a los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad, con un detalle acorde al evento, estos obsequios se entregarán en la cena anual que organiza la empresa.

A aquellos trabajadores que se jubilen definitivamente durante la vigencia de este convenio, y a partir del momento de su firma, percibirán una prima (“premio jubilación”) en cuantía equivalente a la última paga extraordinaria cobrada previa a la que perciba en la liquidación por jubilación. Así mismo, serán invitados a asistir a la cena anual organizada por la empresa en el año de su jubilación.

Artículo 31.–Acción y mejoras sociales.–

*Ayuda escolar.–Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar cuya cuantía se actualizará con el incremento consolidable cada año.

En el año 2014, estas ayudas han sido:

• Preescolar	60,18 euros/año
• E.Pr. ^º / E.S.O./Bachiller/F.P. y C.O.U	100,30 euros/año
• Estudios universitarios	120,36 euros/año

Estas ayudas se cobrarán en el mes de octubre, previa presentación del justificante de matrícula, y se perderán cuando se repita más de una vez el mismo curso.

*Ayuda a discapacitados psíquicos y físicos.–Los trabajadores que tengan hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrá derecho a una ayuda económica por cada hijo que se encuentre en esta situación, excepto cuando se encuentren en centros adecuados de carácter gratuito, cuya cuantía se actualizará con el incremento consolidable cada año

En el año 2014, esta ayuda ha sido:

- 107,65 €/mes

Artículo 32.–Reconocimiento médico.–La empresa establecerá lo necesario para que todos los trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle. Así mismo a las trabajadoras se les seguirá realizando el reconocimiento ginecológico que se les realiza en la actualidad. Los resultados deberán ser facilitados a los interesados a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Artículo 33.–Jubilaciones parciales con contrato de relevo.–A los efectos de lo prevenido en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y en conexión con lo dispuesto en el artículo 8 y en la Disposición Final 5.^ª del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, se deja constancia en el presente de la existencia de acuerdo colectivo de

Empresa de 20 de marzo de 2013, en el que se contiene el específico plan de jubilación parcial que afecta a los trabajadores que en el mismo se señalan, cuya fecha de extinción del contrato de trabajo se producirá en el momento de cumplir los requisitos para la citada jubilación parcial, en las condiciones y circunstancias que en el mismo se especifican y, en todo caso, a partir del 1 de abril de 2013 y antes del 1 de enero de 2019 –Acuerdo que fue oportunamente comunicado a la Dirección Provincial de León del Instituto Nacional de la Seguridad Social–.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo precedente y, dada la modificación legislativa permanente en la materia, se aplicará, en todo caso, la normativa legal vigente en cada momento.

Con el fin de evitar que se produzca la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado, la empresa se compromete bien a la suscripción de un contrato de trabajo de cualquier naturaleza, bien a la conversión de un contrato temporal en indefinido, o bien a la implementación de cualquier otra medida de fomento de empleo. Estas medidas, serán computadas en su caso, respecto de la obligación asumida en el artículo 33.1 del presente Convenio.

Artículo 34.–Mejoras que afectan a la temporalidad del empleo.–

34.1.–Reducción de temporalidad- Habida cuenta del cumplimiento del compromiso adoptado en el anterior acuerdo de mejoras con respecto a este aspecto y teniendo en cuenta las transformaciones de temporales a fijos realizadas en este año, que hasta la fecha han sido 7, la empresa se compromete a mantener una temporalidad de entre el 20% y 30% del total de la plantilla y siempre que no se produzcan reducciones en el nivel de producción de la misma o que el aumento de producción se deba exclusivamente a causas eventuales o de duración en el tiempo corta.

34.2.–Empresas de trabajo temporal.–Se fijaran las condiciones que justifiquen la puesta a disposición de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal, oído el Comité de Empresa.

*Artículo 35.–Delegados de prevención.–*Los delegados de prevención serán nombrados por los representantes de los trabajadores, pudiendo ser o no miembros del Comité de Empresa. Estos dispondrán, para labores propias en materia de prevención, de un crédito de 8 horas al mes.

*Artículo 36.–Comisión paritaria de interpretación de este acuerdo.–*Para la interpretación del presente acuerdo, se crea una Comisión, integrada por tres representantes del Comité de Empresa y otros tres representantes de la dirección de la empresa, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores de la empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del acuerdo, se someterán a dicha Comisión Paritaria de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días, para asuntos extraordinarios y de diez días, para asuntos ordinarios.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán acudiendo al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) o al organismo que, en su caso, lo sustituya.

Si existiese desacuerdo durante el periodo de consultas para la “inaplicación” de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acudirá a esta Comisión Paritaria quien deberá pronunciarse, como máximo, dentro de los siete días siguientes desde el planteamiento de la discrepancia.

*Artículo 37.–Comisión de establecimiento de objetivos.–*Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21.1 de este acuerdo, se crea una Comisión, integrada por tres representantes del Comité de Empresa y otros tres representantes de la dirección de la empresa.

*Artículo 38.–Disposición final.–*Queda derogado y sin efecto alguno el contenido de cualquier Acta firmada con anterioridad, que no se incorpore de manera expresa al articulado de este acuerdo. Para todo aquello no regulado en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas y demás legislación vigente de aplicación. Las condiciones económicas y salariales del Convenio Estatal de Industrias Lácteas se sustituirán en su integridad por las condiciones pactadas en el presente acuerdo, al ser estas claramente más favorables.

León, a 29 de octubre de 2015.

ANEXO I

Sección	Puesto	Categoría	Nivel salarial
Recepción/Higienización	Operador	Especialista 1. ^a	27
	Tomamuestras	Especialista 3. ^a	25
Elaborac./UsosMúltiples/zumos	Operador	Especialista 1. ^a	27
	Ayudante	Especialista 3. ^a	25
Tratamientos/Concentración	Operador	Especialista 1. ^a	27
Leche en polvo	Operador	Especialista 1. ^a	27
	Ensacado	Peón	21
	Operador Envasado	Especialista 1. ^a	27
Envasado Aséptico	Operador Encajado	Especialista 2. ^a	25
	Operador Paletizado	Especialista 2. ^a	25
	Ayudante envasado	Peón	21
	Almacenero	Especialista 1. ^a	28
Almacenes	Carretillero	Especialista 2. ^a	26
	Mozo Almacén	Peón	21
	Operador laboratorio	Especialista 1. ^a	27
Calidad	Control de procesos	Especialista 1. ^a	27
	Ayudante	Peón	21
	Mantenimiento	Oficial 1. ^a	28
Mantenimiento	Serv. Auxiliares	Oficial 1. ^a	27

A los trabajadores contratados en prácticas les corresponderán los niveles salariales 21, 25, 26, 27 o 28 en función de la sección a la que sean asignados, y, dada la especial naturaleza de este tipo de contratación, en ningún caso los trabajadores en prácticas devengarán el complemento de capacitación.

A todo aquel trabajador que a la fecha de aplicación del presente acuerdo, disfrute de un nivel superior al señalado en la tabla anterior en relación a las funciones que realiza, se le respetará dicho nivel, así como el complemento de capacitación que le correspondiera.

ANEXO II

TABLA NIVELES SALARIALES AÑO 2014

Nivel salarial	Total
21	958,21 €
25	1.067,45 €
26	1.139,66 €
27	1.259,18 €
28	1.362,74 €

ANEXO III

		2015	2016	2017	2018	
Incremento salarial (fijo)	Sobre salario consolidado	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%	
Incentivo anual variable	del año anterior	1,400%	1,900%	2,400%	2,400%	
1	Incentivo por EBITDA presupuestado	40,00%	0,560%	0,760%	0,960%	0,960%
	Valor obtenido < 95%	0,00%	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%
	95% =< Valor obtenido <= 105%	33,33%	0,187%	0,253%	0,320%	0,320%
	105% < Valor obtenido <= 115%	66,66%	0,373%	0,507%	0,640%	0,640%
	Valor obtenido > 115%	100,00%	0,560%	0,760%	0,960%	0,960%
	Total criterio					
2	Incentivo por Inputs de calidad presupuestados	25,00%	0,350%	0,475%	0,600%	0,600%
	Valor obtenido > 105%	0,00%	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%
	100% =< Valor obtenido <= 105%	33,33%	0,117%	0,158%	0,200%	0,200%
	90% =< Valor obtenido < 100%	66,66%	0,233%	0,317%	0,400%	0,400%
	Valor obtenido < 90%	100,00%	0,350%	0,475%	0,600%	0,600%
	Total criterio					
3	Incentivo por mermas presupuestadas	20,00%	0,280%	0,380%	0,480%	0,480%
	Merma m. prima <= 100%	33,33%	0,093%	0,127%	0,160%	0,160%
	Merma envases <= 100%	33,33%	0,093%	0,127%	0,160%	0,160%
	Merma p. terminado <= 100%	33,33%	0,093%	0,127%	0,160%	0,160%
	Total criterio					
4	Incentivo por TU Presupuestado	15,00%	0,210%	0,285%	0,360%	0,360%
	Lácteos 1 litro >= 100%	25,00%	0,053%	0,071%	0,090%	0,090%
	Zumos 1 litro >= 100%	25,00%	0,053%	0,071%	0,090%	0,090%
	Líneas de 200 >= 100%	25,00%	0,053%	0,071%	0,090%	0,090%
	Línea de 330 >= 100%	25,00%	0,053%	0,071%	0,090%	0,090%
	Total criterio					
Total coeficientes absolutos		100,00%				
Total incentivos anuales		1,400%	1,900%	2,400%	2,400%	
Parte consolidable		2015	2016	2017	2018	
Si Σobjetivos < 40%		0,60%	0,60%	0,60%	0,60%	
Si 40 <= Σobjetivos <= 80%		1,00%	1,10%	1,20%	1,30%	
Si Σobjetivos > 80%		1,16%	1,36%	1,56%	1,56%	