

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 18 de diciembre de 2020 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, SL](#) (n.º Convenio 24100012012011).

Vista el acta de fecha 19 de noviembre de 2020 de firma del acuerdo de mejoras al Convenio estatal de industrias lácteas y sus derivados en la empresa Lactiber León, SL (n.º convenio 24100012012011) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), 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 12.06.2010), 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 (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 22.12.2017)) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (BOCyL 02.08.2019).

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 18 de diciembre de 2020.–La jefa de la Oficina territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

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

León, 19 de noviembre de 2020

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, 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.

Artículo 2.- Ámbito temporal.- Este acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma (19 de noviembre de 2020) y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2022, si bien los efectos del mismo que sean favorables para los trabajadores (incluyendo los efectos económicos) se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2019, salvo que, respecto de estos efectos favorables, expresamente se establezca otra fecha de entrada en vigor en el articulado del mismo.

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.- No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2022.

Las partes expresamente acuerdan que, hasta tanto se suscriba un nuevo acuerdo de igual ámbito que el presente, seguirá éste aplicándose.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones pertinentes para la suscripción del que hubiere de sustituir al actual dentro de la primera quincena de noviembre del 2022.

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 éste 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) Retribución fija.-

Para los ejercicios 2019, 2020, 2021 y 2022 la revisión salarial de las tablas se realizará conforme a la evolución que experimente el IPC real en cada uno de los referidos años de vigencia. Y en el supuesto de un IPC superior al 2,5%, sólo se abonarán los atrasos hasta dicho porcentaje.

Para los ejercicios 2019, 2020, 2021 y 2022, se establece un incremento provisional del 1%.

En ningún caso habrá devolución de los salarios percibidos como incrementos provisionales, ni éstos servirán de base para el cálculo de las tablas definitivas del año en curso ni del siguiente.

Dicha revisión salarial se aplicará 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.

En el caso de que el IPC de los años 2019, 2020, 2021 y 2022 fuese negativo, no se detraerían de las tablas salariales esos importes, quedando las tablas salariales sin variación con respecto a la tabla salarial del año inmediatamente anterior a aquel en el que el IPC resultase negativo.

7.2) Retribución variable por objetivos.-

Se establece una retribución variable por objetivos que tiene como objeto establecer una prima económica no consolidable, que dependerá de la consecución de unos objetivos marcados cada año. Esta prima podrá alcanzar un porcentaje máximo del 0,6% anual y se aplicará sobre el nivel salarial y sobre el complemento de capacitación consolidados el año en curso objeto de análisis, usando para su cálculo los criterios contenidos en el artículo 22 de este texto.

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 por ciento 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 2019, 2020, 2021 y 2022, 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 domingos y 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 domingos: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas.

Festivos: de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas.

* Laboratorio de aperturas:

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

De lunes a jueves: de 10 a 18 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 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. También para el personal de laboratorio de aperturas siempre que se realice el turno de 10 h a 18 h.

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.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la tarde del día de la cena de empresa, se procurará finalizar las tareas con la mayor antelación que sea posible.

En los supuestos de jornada continuada, el personal acogido al sistema de turnos, tendrá derecho a un descanso de 20 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 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, 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 2018)
N 28 Especialista/oficial 1ª	<= 6 meses	0 €
	> 6 meses <=12 meses	94,63 €
	> 12 meses <= 24 meses	189,27 €
	> 24 meses	473,17 €
N 27 Especialista 1ª	<= 6 meses	0 €
	> 6 meses <=9 meses	87,44 €
	> 9 meses <= 12 meses	174,88 €
N 26 Especialista 2ª	> 12 meses	437,21 €
	<= 6 meses	0 €
	> 6 meses <=9 meses	79,14 €
N 25 Especialista 2ª/3ª	> 9 meses <= 12 meses	158,28 €
	> 12 meses	395,70 €
	<= 6 meses	0 €
N 21 Peón	> 6 meses <=9 meses	75,01 €
	> 9 meses <= 12 meses	150,04 €
	> 12 meses	375,09 €
N 21 Peón	<= 2 meses	0 €
	> 2 meses <=4 meses	45,81 €
	> 4 meses <= 6 meses	106,05 €
	> 6 meses	414,52 €

Este concepto se incrementará según lo establecido en el art. 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 complemento personal de turnicidad, y del complemento personal de plus sábado domingo noche, 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:

$$\frac{(\text{S.base} + \text{antigüedad} + \text{Compl. puesto} + \text{Retrib. volunta} + \text{Comp. capacitación} + \text{Compl.salarial} + \text{Plus transp.})/30 \times 480}{\text{Nº de horas de la jornada anual}} \times 1.50$$

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:

Para el año 2019: 3,10 euros + IPC año 2019.

Para el año 2020: importe resultante del año 2019 + IPC año 2020.

Para el año 2021: importe resultante del año 2020 + 0,10 €.

Para el año 2022: importe resultante del año 2021 + 0,10 €.

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 (64,25 € para 2018) incrementado según lo establecido en el art. 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 (64,25 € para 2018) incrementado según lo establecido en el art. 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 (64,25 € para 2018) incrementado según lo establecido en el art. 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 (64,25 € para 2018) incrementado según lo establecido en el art. 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 (64,25 € para 2018) incrementado según lo establecido en el art. 7 de este acuerdo, prorrateado por horas.

Artículo 21.- Complemento personal de turnicidad.- Todos aquéllos trabajadores que a la firma del presente acuerdo de mejoras estuvieren percibiendo el plus de turnicidad 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 (62,50 € al mes para el 2018) incrementado según lo establecido en el art. 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 económica variable anual no consolidable (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 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 (tabla objetivos), 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, sólo podrá haber 1 trabajador como máximo por periodo; hasta 16 sólo 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 período.

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 2018 un plus de 7,22 euros por día disfrutado fuera de los referidos periodos. El pago se efectuará a mes vencido.

Este concepto se actualizará con el incremento consolidable cada año.

Los grupos de trabajadores que están conformados para la elección de vacaciones en una determinada sección permanecerán inalterados, salvo que los cambios en el ciclo productivo o en la composición de la sección en concreto obligue a ello para garantizar una correcta distribución de las mismas que no afecte al normal desarrollo del proceso productivo.

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.

La empresa establecerá, para los trabajadores con antigüedad mínima de 1 año, un sistema de gestión de la ropa de trabajo que asegure que el lavado de las prendas no deba ser realizado por el trabajador/a.

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.

En el caso de trabajadoras embarazadas que hayan solicitado la suspensión por riesgo durante el embarazo a la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, y con anterioridad al inicio de dicha suspensión se encuentren en situación de baja por enfermedad común, que derive causalmente de la citada situación de embarazo, y previo justificante médico que lo acredite expresamente, percibirán el 100% de la retribución ordinaria desde el inicio de la baja por enfermedad común derivada del embarazo hasta la fecha en la que se inicie la suspensión por riesgo.

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 art. 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.

Las personas trabajadoras que estén legalmente reconocidas como pareja de hecho, tendrán la misma consideración a la hora de los permisos retribuidos que los que estén en régimen de matrimonio, siempre que se presente en la empresa el certificado oficial que acredite dicha situación mediante la inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho.

Permiso no retribuido.

Se establece la posibilidad de acogerse a un permiso no retribuido, para atender a situaciones personales que requieran la atención ineludible del trabajador aun cuando este no tendrá que acreditar tal extremo como requisito previo a su concesión. Dicho permiso deberá ser comunicado a la empresa con al menos 15 días de antelación al comienzo de su disfrute, y la empresa lo concederá, si se cumplen los condicionantes pactados, tan pronto como sea posible.

Para la concesión de dicho permiso, tanto la parte social como la empresa convienen que la concesión de los mismos no puede alterar la normalidad del proceso productivo, por lo que es necesario establecer unas normas para su disfrute.

El periodo de disfrute de dicho permiso comprenderá un mínimo de 1 mes natural y un máximo de 4 meses naturales. Para su concesión se debe tener una antigüedad mínima de 2 años. En concreto, no podrá coexistir el permiso de manera simultánea en 2 trabajadores de la misma sección, y nunca en más de 3 casos de manera simultánea en la empresa en su totalidad. Si un trabajador hace uso del permiso no podrá volver a solicitarlo hasta transcurridos al menos 2 años de la finalización del mismo.

La concesión de los mismos, si se cumplen las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, se hará por estricto orden de fecha de solicitud.

Durante este permiso no se devengarán derecho a vacaciones ni pagas extraordinarias.

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 2018, estas ayudas han sido:

- Preescolar: 62,69 euros/año
- E.Pr.º/ E.S.O./bachiller/F.P.: 104,48 euros/año
- Estudios universitarios: 125,38 euros/año
- Se establece un nuevo tramo de edad escolar denominado guardería (0-3 años escolares): 147,16 euros/año (año 2019).

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 2018, esta ayuda ha sido:

- 112,14 €/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.

1.-La empresa aplicará el vigente Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

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.

2.-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 art. 33.1 del presente Convenio.

Una vez realizada y aprobada por el INSS la jubilación parcial del trabajador, el jubilado parcial podrá decidir la realización de las horas de manera continuada o fraccionada en el tiempo en partes proporcionales e iguales, estando su decisión condicionada por la no alteración de los cuadrantes horarios y de turnos existentes en cada momento en la sección correspondiente, y con la obligación de cubrir un turno de trabajo efectivo que se encuentre libre, nunca solapándose con turnos ya cubiertos por la rotación normal de los compañeros de la sección. La decisión del trabajador jubilado parcial deberá ser comunicada por escrito a la empresa con anterioridad al momento efectivo de la jubilación parcial, y su cambio a posteriori deberá ser aprobado por la empresa. El trabajador jubilado parcial se compromete en cualquier caso a la realización de todas las horas que deba efectuar, antes de que cumpla la edad de jubilación total y pase a pensionista.

En la fecha legalmente establecida para ello, la empresa se compromete a tramitar la jubilación parcial de la persona trabajadora al día siguiente de la fecha de su cumpleaños, o día hábil posterior.

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

34.1.- Reducción de temporalidad- 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 un representante de cada Sindicato presente en el Comité de empresa y otros tantos 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 art. 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 art. 22.1 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. Complemento personal de sábado/domingo noche.- Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor y publicación de este convenio vengán percibiendo el "plus sábado/domingo", continuarán percibiéndolo como derecho adquirido y a título personal, derivado de la modificación

de sus condiciones laborales y operando como mecanismo de compensación, al haber empeorado las que disfrutaban, a partir de los cambios estructurales que hubo de realizar la empresa y que se plasmaron en procedimiento de modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo de 24 de octubre de 2016. Este complemento estará sujeto a las actualizaciones que marque el Convenio.

Artículo 39. 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 éstas claramente más favorables.

León, a 19 de noviembre de 2020.

D^a. Elisabeth Fernández Villares

D. Juan Manuel Díez García

D. Pedro Sánchez Juez

D. Juan Carlos Fernández Rodríguez

D. Guzmán Fernández Fernández.

D. Roberto Robles de Llano

D^a Mónica González Celadilla

D. Francisco Martínez Antón

D. Rubén Fernández Fernández

D. Carlos López Abad

D^a Noelia Valladares Pablos

D. Javier Ordóñez Álvarez

ANEXO I

Sección	Puesto	Categoría	Nivel Salarial
Recepción/higienización	Operador	Especialista 1ª	27
	Toma muestras	Especialista 3ª	25
Elaborac./usos múltiples/zumos	Operador	Especialista 1ª	27
	Ayudante	Especialista 3ª	25
Tratamientos/concentración	Operador	Especialista 1ª	27
Leche en polvo	Operador	Especialista 1ª	27
	Ensacado	Peón	21
Envasado aséptico	Operador envasado	Especialista 1ª	27
	Operador encajado	Especialista 2ª	25
	Operador paletizado	Especialista 2ª	25
	Ayudante envasado	Peón	21
Almacenes	Almacenero	Especialista 1ª	28
	Carretillero	Especialista 2ª	26
	Mozo almacén	Peón	21
Calidad	Operador laboratorio	Especialista 1ª	27
	Control de procesos	Especialista 1ª	27
	Ayudante	Peón	21
Mantenimiento	Mantenimiento	Oficial 1ª	28
	Serv. auxiliares	Oficial 1ª	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 2018 (1)

Nivel salarial	Total 2018
21	976,77 €
25	1.111,96 €
26	1.187,18 €
27	1.311,69 €
28	1.419,56 €

(1) Niveles salariales año 2018. Para los años 2019 a 2022, serán incrementados de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7 del presente acuerdo de mejoras.

ANEXO III
TABLA OBJETIVOS:

Objetivo	Unidad de Medida	Valor de Referencia	Porcentaje Total Aplicable
Resultado Económico de la Empresa	EBITDA	Fijado por la Dirección cada año	0,30%
	Cumplimiento Objetivo EBITDA	Valor Obtenido $\geq 100\%$	0,30%
		97 % \leq Valor Obtenido $< 100\%$	0,20%
		95 % \leq Valor Obtenido $< 97\%$	0,10%
Calidad	RECLAMACIONES	0,60 PPM	0,20%
	Cumplimiento Objetivo RECLAMACIONES	Valor Obtenido $\leq 100\%$	0,20%
		100 % $<$ Valor Obtenido $\leq 115\%$	0,15%
		115 % $<$ Valor Obtenido $\leq 120\%$	0,05%
Retiradas	RETIRADAS PRODUCTO	0	0,10%

37431