I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

1 *RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Pantorres, Sociedad Anónima" (código número 28101662012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Pantorres, S.A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 2 de noviembre de 2016; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de febrero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

I CONVENIO COLECTIVO DE PANTORRES, S.A.

INTRODUCCIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, por un lado los Delegados de personal de la empresa sin excepción y por otro lado la Dirección de Pantorres, SA, han negociado, bajo el principio de buena fe, el contenido del presente Convenio alcanzando los acuerdos que en el mismo se describen.

Teniendo en cuenta las especiales características del objeto social de la empresa, ambas partes han mostrado su disposición, flexibilidad y adecuación de asuntos como la jornada y su adaptación, duración de los acuerdos alcanzados, contratación como puntos esenciales en la relación laboral, además se han establecido cauces para dirimir las posibles controversias otorgando esta función a la Comisión paritaria.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de perceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

Por último se ha querido hacer mención a dos lacras sociales como son el acoso sexual y el maltrato con una clara intención de concienciar a todos sobre la necesidad de protección de las personas que sufren dichas situaciones.

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*.—El presente Convenio Colectivo regula las bases para las relaciones laborales entre la empresa Pantorres, S.A y sus trabajadores.

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional*.—El Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa Pantorres, S.A y sus trabajadores, que desarrollan la actividad de fabricación, distribución y venta de pan y panes especiales, molde, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas, pastelería y en general toda la actividad que ampa-

BOCM-20170325-1

ra su objeto social, así como todas aquellas actividades que se relacionan con dichas funciones de manera directa, indirecta o complementaria.

Igualmente se aplicará a los trabajadores que desarrollan aquellas actividades propias de su estructura y así como a cualesquier otra actividad que pudiera constituir su objeto social en el futuro durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Art. 3. *Ámbito de aplicación territorial*.—El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa, estando limitada su aplicación al centro de trabajo que, actualmente, tiene abierto la empresa en la localidad de Torres de la Alameda, (Madrid), quedando incluidos en el mismo los puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen empleados dentro del territorio que abarca

Art. 4. *Ámbito de aplicación personal*.—El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores/as, sin exclusiones, incluidos en los ámbitos funcionales y territorial establecidos en los artículos del presente Convenio y que estén prestando servicios en la empresa antes de la entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

En consecuencia queda fuera del ámbito del Convenio, de forma automática, aquellas relaciones que estén expresamente excluidas por Ley o estén desarrolladas y definidas por regulaciones especificas que le confieran un carácter de relación laboral de carácter especial.

Art. 5. *Ámbito de aplicación temporal. Duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2016, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 2022, quedando prorrogado de forma tácita e íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los mismos términos que se establecen en el artículo siguiente.

Durante la vigencia del convenio la subida salarial será la que se regula en el apartado de VALORES SALARIALES.

Art. 6. *Denuncia y prórroga*.—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas.

El incumplimiento del preaviso dará lugar a la prórroga del Convenio por una anualidad natural.

La propuesta de promover una nueva negociación se ajustara a las previsiones legales, debiendo formularse mediante escrito dirigido a la otra parte firmante, indicando la legitimación que ostenta para ello y las materias objeto de la negociación que pretende. La otra parte acusará recibo de este escrito, remitiendo copia de la denuncia a la autoridad laboral.

Denunciado el Convenio Colectivo, con la correspondiente promoción de la propuesta de negociación, en el plazo máximo de un mes desde su recepción se procederá a constituir la comisión negociadora, donde la empresa procederá a contestar a la propuesta de negociación, se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de vencimiento del Convenio Colectivo denunciado.

Denunciado el Convenio sin que se haya acordado un nuevo la prórroga del mismo tendrá una duración de una anualidad natural más desde la finalización de su vigencia.

Art. 7. *Compensación, absorción y garantía «ad-personam»*.—Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo en la empresa, sustituyendo a la totalidad de las aplicables en la misma cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Así mismo, se pacta expresamente la compensación y absorción de las condiciones salariales y extrasalariales fijadas en el presente convenio colectivo respecto de cualquier otra que resultara de aplicación en virtud de norma diferente.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio, se respetaran las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y al margen de los plus concretos que pudiera percibir, si bien se procederá a adaptar a la estructura salarial establecida en este convenio, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal ad-personam, tanto en las percepciones salariales como las extra salariales e indemnizaciones y suplidos, que, será así mismo compensable y absorbible con los futuros incrementos que se produzcan.

Art. 8. *Comisión paritaria*.—La comisión paritaria estará integrada por dos vocales de cada una de las dos representaciones, trabajadores y patronal.

Se reunirán a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran y dentro de los 30 días naturales siguientes a la solicitud. Dicha petición deberá realizarse por escrito, debiendo figurar en la misma los temas que se quieren tratar

BOCM-20170325-1

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Torres de la Alameda –Madrid-, Paseo de los Pozos nº 28.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el organismo competente.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, a tenor de las previsiones del Art. 85.3.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre otras las siguientes:

I. La interpretación de lo pactado en casos de discrepancia en el momento de su aplicación real.

II. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

III. El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio.

IV. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las puntuales intervenciones contempladas en el texto del Convenio.

Se reunirán a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran y dentro de los 15 días naturales siguientes a su solicitud. Dicha petición deberá realizarse por escrito señalando con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido o cualquier otra circunstancia que facilite la comprensión del motivo de la reunión.

Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones se levantarán las Actas correspondientes con los acuerdos alcanzados, los cuales deberán serlo por mayoría, estando obligados a emitir un informe que será de carácter vinculante. De las Actas a que se hace referencia se remitirá copia a la Autoridad Laboral correspondiente en cada caso.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

a) Conforme a la previsión del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores podrá someter a un órgano de mediación y arbitraje las controversias colectivas que puedan surgir derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio.
b) De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio Colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez realizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Paritaria, en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un arbitraje, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo como órgano de mediación y arbitraje correspondiente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 9. *Vinculación de lo pactado.*—Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y la aceptación de alguno o algunos de ellos suponen la de su totalidad y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales. Este convenio, en cuanto a las materias a las que hace referencia el Art. 84.2 del E.T, tendrá prioridad aplicativa, respecto cualquier otro convenio, acuerdo o pacto que se esté aplicando en su mismo ámbito.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral, automáticamente quedará sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

A tal fin, se determina que las partes negociadoras del mismo se reunirán con carácter de urgencia para conocer el alcance de lo anulado, analizarlo conjuntamente y proponer, como solución, nueva redacción si esto fuera posible.

En el caso de que se determinara que el pacto declarado nulo fuera sustancial en la negociación realizada, bien por su alcance obligacional o normativo, ambas partes deberán considerar el desequilibrio producido y, en su caso, la negociación necesaria.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del convenio.

BOCM-20170325-1

Art. 10. *Derecho supletorio*.—En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de seguridad social, legal y reglamentaria.

En todo caso este convenio, en las materias a que se refiere el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a este precepto por el RD-Ley 3/2012 de 10 de febrero, no resultará afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, que si podrán ser de aplicación en otras materias distintas .

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 11. *Ingreso. Modalidades de contratación*.—El ingreso del personal en la empresa se realizara de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo en el momento de la contratación, con las especificaciones que se pasan a detallar para cada unas de las siguientes modalidades:

a) Contrato en prácticas:
   1. El período de prueba se establece en tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, y de cuatro meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
   2. La duración mínima será de seis meses y máxima de dos años. La prorroga será mínima de seis meses sin poder superar la duración total de dos años. Pasados los dos años el trabajador será fijo.
   3. La retribución para estos trabajadores será el 60 o 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

b) El contrato para la formación y aprendizaje:
   1. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.
   2. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. La retribución de estos trabajadores se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con la tabla establecida en este Convenio. En ningún caso, tal retribución será inferior al salario mínimo interprofesional.

c) Contratos de duración determinada:
   1. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de Pantorres. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los trabajadores, se considera, expresamente obra o servicio determinado, que autoriza y justifica la celebración de este contrato de duración determinada, la contratación realizada para cualquier pedido concreto que se haya encomendado por un cliente a la empresa y esté dentro de su objeto social y no pueda prestarse con el personal adscrito a la misma en la fecha en la que se hace necesaria su contratación.

   Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

   — Cuando finalice el servicio.
   — Cuando el cliente resuelva, extinga o ponga fin al contrato de suministro o el pedido efectuado cualquiera que sea la causa de la resolución, rescisión, extinción o finalización.
   — Cuando el contrato se resuelva parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente, de los contratos de trabajo adscritos al servicio.
   — Cuando se produzca una disminución real del volumen contratado si resultase, innecesario el número de trabajadores contratados para su ejecución, se

BOCM-20170325-1

podrá reducir, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio, el número de trabajadores que fueron contratados. Se comunicará por escrito y pondrá a disposición la indemnización que legalmente le pudiera corresponder.

2. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, esta, en tales casos, podrá contratar, bajo esta modalidad, con una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
Las partes consideran que este tipo de contratación se podrá formalizar en circunstancias productivas especiales de mercado, en fechas concretas perfectamente identificadas y diferenciadas de la normal actividad del centro de trabajo.

d) Contrato de interinidad: Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, supuesto de excedencia especial del art. 28 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

e) Contrato a tiempo parcial: Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable

f) Contratos indefinidos: Será fijo en plantilla el personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

Art. 12. *Período de prueba*.—El ingreso se entenderá provisional hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal titulado Medio y Superior y Grupo I: Seis meses.
Mandos intermedios y Grupo II: Seis meses.
Personal de oficios varios y Grupo III: Cinco meses
Personal administrativo y Grupo IV: Cinco meses.
Personal subalterno y Grupo V: Cinco meses.
Personal obrero, Grupo VI y VII: Cinco meses.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

La situación de maternidad, y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, no así la incapacidad temporal.

Art. 13. *Dirección y Control de la actividad laboral*.—La dirección de la empresa tiene la facultad exclusiva del control del trabajo y la organización del mismo, de manera que pueda obtener el máximo rendimiento posible en función de los recursos disponibles. A tal efecto el empresario podrá establecer los niveles de rendimiento, el o los sistemas para alcanzarlos y establecer los niveles de calidad apropiados para el correcto desempeño de las tareas. El trabajador está obligado por tanto a realizar el trabajo pactado bajo la dirección del empresario o persona que este designe, con diligencia y colaboración, aceptando las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración, respeto a la intimidad y educación debida.

Tanto en el supuesto de que dichas medidas llevaran implícita la colocación de cámaras de video vigilancia para el control de seguridad, como si las cámaras tuvieran por objeto el control de la actividad laboral, será comunicado al trabajador a efectos de pedirle su autorización en el primer caso y para ser informados en el segundo; En este caso será suficiente que se coloque en lugar visible publicidad de la existencia de las cámaras.

BOCM-20170325-1

Art. 14. *Obligaciones de los trabajadores*.—Los trabajadores tienen como deberes básicos los de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Como muestra de la colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a observar absoluta discreción quedando rigurosamente prohibida la transmisión a terceros de los secretos profesionales concernientes a la dirección y explotación del negocio.

Observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; No concurrir con la actividad de la empresa y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipos, maquinaria y productos, así como de los bienes e instalaciones propias del centro de trabajo donde se presten los servicios, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, con el objeto de poder mantener siempre la calidad del servicio.

Art. 15. *Obligación de aviso por no asistencia*.—El personal que por cualquier circunstancia no pueda acudir a su puesto de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa lo más rápidamente posible, justificando el motivo de su ausencia, pudiendo ser objeto de corrección disciplinaria su incumplimiento.

Art. 16. *Derechos de los trabajadores*.—Los trabajadores tienen derecho a que se les de un trabajo efectivo y de acuerdo con el grupo profesional para el que fue contratado; A la formación profesional en el trabajo; A no ser discriminados por razón de raza, sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; A su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; Al respeto a su intimidad y a la percepción puntual de la remuneración pactada.

Art. 17. *Movilidad funcional*.—Las partes aceptan expresamente la movilidad funcional dentro del grupo profesional conforme al art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del puesto de trabajo que se ocupe, sin perjuicio de los periodos de formación y adaptación que se consideren necesarios.

La dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes al grupo profesional cuando concurran razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. La duración será la imprescindible para la atención de la necesidad surgida. En el caso de que las funciones encomendadas fueran de inferior nivel a las que habitualmente viene desempeñando el trabajador, deberán ser justificadas por necesidades imprevistas o perentorias de la actividad de la empresa.

En el supuesto de trabajo de superior nivel o grupo el trabajador no consolidará estos, sino que el ascenso estará sujeto a criterios de mérito y capacidad previamente establecidos.

El trabajador afectado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, excepto en el caso de que estas fueran de un nivel inferior, en cuyo caso el trabajador mantendrá la retribución de origen.

En todo caso, se permitirá la rotación de los trabajadores entre puestos de trabajo semejantes en cuanto a la categoría y grupo profesional, de tal forma que se dé una polivalencia funcional en los trabajadores de un mismo nivel o grupo profesional, para lo cual la empresa impartirá la formación necesaria.

Capítulo III

Definición de niveles y categorías de personal

Art. 18. *Clasificación profesional*.—El personal de la Empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores encuadrados en cada uno de los grupos.

Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad que determina la diferente retribución o nivel salarial que se asigna a cada uno mediante un salario base. La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondiente jerarquía en los referente a la supervisión y evaluación.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de

BOCM-20170325-1

acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Factores para la calificacion y encuadramiento profesional: Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores de estructura incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.
b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos, servicios o instalaciones.
e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistemas de clasificación: Todos los trabajadores de estructura afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

En todo caso, las tareas, funciones y especialidades profesionales que integran cada uno de los grupos profesionales contenidos en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todas las tareas, funciones y especialidades profesionales enumerados en cada uno de ellos, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones, tareas, especialidades o cometidos generales de su grupo profesional.

En el caso de que algún grupo profesional o nivel no estuviese recogido, la empresa empleará un criterio de analogía, respecto a otros de igual o similar grupo o nivel.

Art. 19. *Grupos profesionales y niveles.*—La adscripción de los trabajadores a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo

Las definiciones que se establecen en el desarrollo de los grupos profesionales, tienen un carácter orientativo y no limitan las funciones que debe desarrollar cada trabajador, ni implican el mantenimiento de las actuales categorías que se sustituirán por los diversos grupos que en este Convenio se establecen.

Cuestion previa: Las partes establecen que no habrá ningún tipo de discriminación entre sexos para el acceso al trabajo en la empresa y a los puestos que a continuación se indican, por lo que para el supuesto de que pudiera haber confusión en la denominación que a los mismos se diera, se tendrá en cuenta lo aquí señalado.

Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

Grupo I. Personal directivo:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, o bien de forma individual pero con un alto grado de especialización técnica y/o profesional correspondiente a una titulación

Tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de complejidad técnica con autonomía dentro del proceso establecido.

BOCM-20170325-1

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

— Director/a de Fábrica: Es el empleado que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
— Titulado/a de grado superior: Es aquel que, aplicando sus conocimientos asesora o ejecuta las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado.
— Titulado/a de grado medio: Es aquel que presta sus servicios aplicando sus conocimientos, asesorando o ejecutando las actividades propias de su profesión, autorizado por títulos de peritaje, graduado social o análogo.

Grupo II. Personal de mandos intermedios:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo o diplomatura universitaria.

Entre otras en este grupo las funciones serán las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal y los recursos materiales que tenga a su disposición, de forma que los rendimientos sean adecuados y se ajusten a los niveles de calidad preestablecidos por la empresa.
2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de trabajo y la buena utilización de los mismos.
3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

— Jefe/a de Fabricación: Es el empleado que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa
— Encargado/a de fabricación: Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Fabricación o de la Dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones del Jefe de todo el personal de elaboración.
— Jefe/a de Ventas: Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
— Jefe/a Administrativo: Es el empleado que con la dependencia del Director/a organiza la parcela administrativa, ejecutando los trabajos de mayor complejidad y supervisando al reto del personal de esta área.

Grupo III. Personal de oficios varios;

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores a los que supervisarán o serán responsables en su caso.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Las funciones de este grupo son de realización de tareas con una importante especialización técnico-profesional, y aunque tenga supervisión , tiene los suficientes conocimien-

BOCM-20170325-1

tos para ejecutar adecuadamente las tareas encomendadas, igualmente tiene amplios conocimientos y maneja adecuadamente las maquinas necesarias para llevar a cabo la actividad de la empresa.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

— Oficial 1.ª: Es el empleado que bajo las órdenes del Jefe de Fabricación y/o Encargado tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria así como su limpieza. Así mismo verificará la labor de los Auxiliares o Aprendices bajo su vigilancia
— Oficial 2.ª: Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1ª con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.
— Oficial 3.ª: Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1.ª y 2.ª con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.
— Mayordomo: Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de anotaciones.

Grupo IV. Personal administrativo:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Agrupa las profesiones de carácter administrativo y expedición de los productos elaborados por el departamento de producción y/o decepcionados desde otros centros productivos que realizan procesos de carga-descarga y coordinación de envíos desde los puntos de fabricación a los puntos de distribución y venta.

Las funciones requieren cierto grado de autonomía y responsabilidad. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

— Contable: Es el empleado varón o mujer, que provisto o no de poder, tiene bajo su responsabilidad y está dedicado a aplicar, manejar e interpretar la contabilidad de la empresa, con la finalidad de producir informes para la gerencia y para terceros, que sirvan a la toma de decisiones.
— Oficial 1.ª: Es el empleado varón o mujer, que bajo las órdenes del Director/a, titular de la empresa o Representante Legal, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
— Oficial 2.ª: Es el empleado que bajo las órdenes del Director/a, titular de la empresa o Representante Legal, Oficial 1ª realiza trabajos de carácter administrativo concisos y programados, con iniciativa media y responsabilidad.

Grupo V. Personal obrero:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

Las funciones de este grupo son de realización de tareas de limpieza, manipulación, carga, con mayor o menor especialización técnico-profesional, si bien siempre bajo supervisión, así como las relativas a profesiones o actividades no industriales que requieran esfuerzo físico o manejo de herramientas sencillas

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

BOCM-20170325-1

Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, manipulación.

Operación de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son similares a los siguientes puestos de trabajo:

— Almacenero.
— Mozo/Carretillero: Es la trabajadora o trabajador que a las órdenes de un jefe, ejecuta ya sea de manera manual o mecánica las tareas de preparación de pedidos, carga, descarga y ubicación de cajas de mercancías en el almacén o en el punto de venta y lleva a efecto el conteo de la mercancía.
— Ayudante: Es aquel trabajador, varón o mujer, mayor de 18 años que realizan funciones que no constituyen una labor calificada como de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad, pudiendo manejar cualquier tipo de útiles o herramienta.
— Peón especializado. Es aquel trabajador varón o mujer, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de Oficial-3º, tiene sin embargo cierta práctica y especialización en las labores de fabricación, pudiendo utilizar cualquier tipo de útil orientado a dicho fin.

Grupo VI. Personal subalterno:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

Las funciones de este grupo son de realización de tareas, administrativas, de manipulación, con mayor o menor especialización técnico-profesional, si bien siempre bajo supervisión, así como las relativas a profesiones o actividades no industriales ni que requieran un especial esfuerzo físico.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

— Auxiliar administrativo: Es el empleado varón o mujer mayor de 18 años, que, subordinado a un jefe realiza operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.
— Aprendiz: Es el empleado que cumplidos los 18 años, está ligado a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, en virtud del cual el empresario se obliga a enseñarle por si, o por otros, el oficio.
— Aspirante/Aprendiz: Es el empleado mayor de 16 años y menor de 18 años, que sujeto a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal de elaboración, obligándose igualmente el empresario a enseñarle por si, o por otros, el oficio.
— Conductor/a-Repartidor: Es el empleado que estando en posesión del Permiso de Conducción correspondiente a la clase de vehículo que se trate, realiza las tareas de reparto y cobro entre los centros de producción y los de venta y colectivos.
— Peón: Es el empleado que realiza las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios, colaborando con los demás empleados.
— Limpiador/a: Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de estas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

Art. 20. *Organización funcional del trabajo* .—En los supuestos que la organización del trabajo exija la formación de equipos, cuadrillas o grupos funcionales de trabajadores, la empresa atendiendo a las condiciones de los integrantes de los mismos designará un supervisor o responsable. Dicho puesto no supondrá una condición personal más allá del tiempo en que se desempeñe la misma, percibiendo el plus correspondiente en función del tiempo de desempeño de dicho puesto de supervisor y/o responsable, el cual no será consolidable y que se dejará de percibir cuando se dejen de desempeñar tales funciones.

Capítulo IV

Jornada de trabajo, horas extraordinarias y festivos

Art. 21. *Jornada de trabajo. Normas generales*.—La jornada de trabajo en la empresa, que se desarrollará durante todos los días del año, incluidos los domingos y festivos, sin

BOCM-20170325-1

excepción, será, con carácter general, de 1.826 horas, si bien se respetará como condición más beneficiosa de carácter personal la jornada anual que el trabajador viniera disfrutando con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

La jornada máxima ordinaria es de trabajo efectivo, debiendo estar el trabajador, tanto al comienzo de su jornada como a su finalización, en su puesto de trabajo. La jornada se distribuirá de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. Sin perjuicio de ello, serán válidos los pactos celebrados o aquellos que puedan suscribirse, fijando otro régimen de distribución de jornada y descanso en los centros en los que las necesidades del servicio así lo requieran y resulte acreditado en función de las necesidades productivas.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Acuerdan las partes firmantes de este Convenio que el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo diarias podrá ser de doce horas, si bien, en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar como mínimo doce horas

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, todo trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos. Este período de descanso no se entenderá como tiempo de trabajo efectivo. Si la jornada de trabajo fuera partida tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, que se considerará como tiempo no efectivo de trabajo.

Derivado de la actividad que desarrolla la empresa, la jornada del domingo y los Festivos locales, tendrán la consideración de día laborable.

Jornada irregular y trabajo a turnos:

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes, por las especiales características de la actividad que desarrolla la empresa, sujeta a una producción discontinua, acuerdan establecer una distribución irregular y flexible de la jornada en cómputo anual, lo que conlleva que habrá semanas que se trabaje por debajo de la jornada establecida en el Convenio Colectivo, y que se recupere ese tiempo en otras semanas/días, superando en esas semanas la duración de la jornada semanal. De igual modo podrá realizarse, también, los sábados, domingos y festivos y dentro de los límites legales establecidos.

La empresa en función de las necesidades del servicio podrá variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por ley, sin que el horario que se desarrolle exceda de las 1.826 horas.

En el caso de los trabajadores que trabajen en sistema de turnos, los mismos serán de un máximo de 12 horas diarias de trabajo efectivo, en turnos de día y noche, siempre con respeto a los tiempos de descanso establecidos en la ley y en este convenio.

La cesación de turnos se realizará por turnos completos de trabajo, procurando que coincida con el día anterior o posterior a un día de descanso del turno.

Art. 22. *Adecuacion de la jornada*.—Tal y como se ha indicado en el artículo anterior, las especiales características de la empresa en la que debe aplicarse este Convenio, precisa poder aplicar la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad… Además la podrá aplicar en los siguientes supuestos:

Averías de las líneas de producción que imposibilite la prestación de servicios profesionales en más de un 50 por 100 de la jornada diaria de trabajo.

Reformas de las líneas de producción o instalaciones que afecte a la actividad productiva de la línea/turno en una jornada completa del trabajador/a.

Cortes de suministros de energías o falta de materias primas por causas ajenas a la voluntad de la empresa que conlleve una paralización de las líneas/turnos en más del 50 por 100 de la jornada diaria de trabajo.

Accidentes atmosféricos que impidan la realización adecuada en más del 50 por 100 de la jornada diaria de trabajo.

Caída de pedidos en el turno y/o línea de producción, durante dos semanas consecutivas, con un mínimo de 2 horas diarias en promedio semanal y un total de 8 horas a la semana.

De igual modo podrá aplicarse esta flexibilidad en supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia del trabajador relevista o por tercero que lo sustituya en ausencia de éste, hasta un máximo de 2 horas

BOCM-20170325-1

En su virtud se establece que cuando concurran causas suficientes en función de lo referido, tanto en este artículo como en el anterior, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones, indicando el día y la hora, les será realizada con la máxima antelación posible y al menos con un mínimo de cinco días. En caso de caída de pedidos también se comunicará al menos con cinco días naturales de antelación, pudiendo comunicarse esta situación dentro de la segunda semana de caída continuada de los mismos.

Recuperacion de la actividad:

Se realizará la recuperación por turnos enteros de trabajo. En caso de horas sueltas que no de lugar para un turno entero de trabajo, se buscará la recuperación mediante alargamiento de jornada hasta un máximo de 1 hora por día cuando sea posible que el turno de trabajo pueda realizarlo, según modelo organizativo existente en el centro de trabajo, sin que la misma pueda coincidir con horario nocturno.

En el caso de que el trabajador/a que debía recuperar el turno no pudiese hacerlo (casos de IT, vacaciones etc.) deberá realizarlo en la forma en que sea posible a través de los otros sistemas que se indican posteriormente.

El tiempo de inactividad, debidamente comunicado, será recuperado pre avisando con 5 días naturales de antelación, y se realizará a través de:

— Horas de formación fuera de la jornada laboral.
— Alargamiento de la jornada diaria de trabajo para atender incrementos de pedidos.
— Realización de turnos adicionales por incrementos de pedidos.
— Compensación de días de descanso coincidentes con festivo intersemanal, según acuerdos de cada centro de trabajo.

Cuando se trate de una recuperación colectiva del turno se realizará a la misma vez por todos lo que lo integran; cuando se trate de una recuperación individual se consensuará con el trabajador/a la forma de realizarlo, y en caso de no ser posible se aplicará una de las modalidades antes indicadas.

En todo caso se respetarán los descansos semanales en cómputo global y diarios, según la previsión establecida en la normativa vigente.

El trabajador/a que tenga que recuperar tiempo de inactividad, prestará servicios profesionales en cualquiera de los puestos de trabajo de su grupo profesional o nivel salarial profesional similar que permita recuperar el tiempo que integra la jornada irregular de trabajo.

El plazo de recuperación de la actividad, para cada trabajador/a afectado, podrá realizarse dentro de los 12 meses siguientes al hecho causante. En caso de que durante este tiempo hayan existido situaciones de IT, vacaciones, licencias retribuidas o no, que hubiesen impedido esta recuperación, se podrá añadir 6 meses. Pasado el anterior plazo, desde que se produjo la situación, caduca la posibilidad de recuperación establecida.

La falta de horas trabajadas como “falta de actividad” se compensan directamente con tiempo en exceso en la forma indicada anteriormente. Si este saldo fuere negativo para el trabajador, recibirá el salario completo pero quedarán pendientes de regularización las horas debidas, no considerándose como horas extras las necesarias para cubrir esta compensación debida.

En el supuesto que se establezcan pluses que van asociados a la presencia diaria y que dejen de percibirse en estos casos de “falta de actividad” deberán abonarse en el momento en que estas horas se recuperen; siempre en proporción de las horas que se vayan recuperando (días completos u horas adicionales).

Si del total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de 80 horas anuales.

Cese anticipado:

Dada que la retribución de los trabajadores lo es en la modalidad mensual, si un trabajador cesase anticipadamente en la empresa, al margen del motivo del mismo, deberá regularizarse el exceso de jornada y el diferencial resultante se compensará económicamente como hora normal, igualmente a favor del empresario si hubiera realizado menos horas de las convencionalmente pactadas, las cuales podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

BOCM-20170325-1

Art. 23. *Bolsa de horas*.—Además de la posibilidad de aplicar la flexibilidad en la ejecución de la jornada, que conforme al artículo 34.2 del ET, se recoge en los precedentes apartados, con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se pacta expresamente la creación una bolsa de horas adicionales, que permita y facilite la flexibilidad interna del tiempo de trabajo a cuenta de la bolsa de horas. Esta bolsa de horas será de un máximo anual de 225 horas por trabajador y se podrá distribuir para cada trabajador de forma irregular durante el transcurso del año natural.

La aplicación de la bolsa de horas atenderá a criterios de rotación, no pudiendo existir más de 100 horas de diferencia entre el trabajador que más uso haya hecho de la bolsa y el trabajador que menos uso haya hecho de la misma, teniendo en cuenta para esta comparación a trabajadores de la misma especialidad, dentro del mismo centro de trabajo o departamento.

Para poder regular la jornada del trabajador en aplicación de la bolsa de horas, la empresa deberá realizar un preaviso al trabajador de 5 días naturales, como mínimo.

El disfrute de los descansos compensatorios para el cumplimiento de la jornada anual pactada, se realizarán dentro del año natural, en días completos o en medias jornadas, previo acuerdo entre empresa y trabajador

Se deberá respetar en todos los casos el periodo de descanso estipulado por ley en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan la jornada ordinaria establecida en este Convenio; Ahora bien, para la consideración de una hora como hora extra, se deberá tener en cuenta la normativa contenida en este Convenio sobre la adecuación de la jornada, bolsa de horas y su compensación en la forma reseñada.

El importe asignado a dichas horas extraordinarias será el equivalente al precio de la hora ordinaria. Para la aplicación de ese importe no se hará discriminación entre horas diurnas o nocturnas, así como entre festivas o no festivas.

De acuerdo con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar por tiempo descanso equivalentes, siendo preferente esta compensación por tiempo de descanso a la retribución de dichas horas extras.

En todo caso, los trabajadores deberán finalizar las actividades programadas, de tal forma, que si se produjeran incidencias como averías, circunstancias adversas, imprevistas o semejantes, se comprometen a continuar, sin interrupción alguna, su jornada laboral hasta finalizar la actividad programada teniendo dicho tiempo de trabajo la consideración de hora extraordinaria, si bien, se tendrá en cuenta la normativa contenida en este convenio sobre la adecuación de la jornada, debiendo ser compensadas, en este caso, mediante descanso dentro del plazo de cuatro meses desde su realización, por lo que solo en el caso de se haya excedido de los límites indicados en tal regulación podrá ser efectivamente considerada hora extra.

Para el cómputo máximo anual actual (80 horas), no se tendrán en cuenta los supuestos de averías, cortes de suministros, accidentes atmosféricos etc.

Art. 25. *Modificación de jornada y horario*.—Al margen de lo regulado en los puntos anteriores, la empresa, siempre que se de la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante y dada las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios, y, especialmente, en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias de la forma siguiente:

a) Si la contratación con terceros se redujera de forma que afecte al volumen de personal contratado para este fin, la empresa podrá llevar a cabo la medida establecida en el Art. 11, c) de este convenio.
b) Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el transcurso de la realización del servicio, motivado por las coyunturas a que pueda verse obligada la empresa tercera con la que se haya contratado el servicio, fuera necesario la adaptación de horario, la empresa podrá variarlo de forma provisional o definitiva, si bien deberá para ello ajustarse a las previsiones de la medicación sustancial de las condiciones de trabajo reglado en el art. 41 del E.T

En el supuesto de que se produjeran solicitudes de reducción de jornada, adaptación de horario o jornadas por parte de trabajadoras víctimas de violencia de género, la empre-

BOCM-20170325-1

sa y la trabajadora afectada, de forma directa, buscarán la forma más correcta para que esta pueda adaptar su trabajo a las necesidades y situación real que tuviere la trabajadora, comprometiéndose la empresa a buscar la solución que más beneficie a la trabajadora.

Art. 26. *Festivos.*—Los días festivos que disfrutarán los trabajadores serán los establecidos legalmente en el municipio en que radique cada centro de prestación de servicios. No obstante a efectos de garantizar la mayor frescura del producto en el mercado, se considerará día hábil a todos los efectos. En el supuesto que el trabajador deba trabajar en día festivo, es decir, en cualesquiera de las 14 fiestas anuales nacionales, autonómicas o locales del calendario laboral será compensado con otro día equivalente no festivo de descanso, acumulable en periodos de hasta 14 días.

Todo trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal con arreglo a lo establecido legalmente, acumulable por períodos de hasta catorce días. Ambos descansos acumulables, por festivos y descanso semanal, deben disfrutarse de forma diferenciada.

Capítulo V

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 27. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de treinta días naturales para todos los trabajadores que lleven un año de trabajo en la empresa. El período para el cálculo de las mismas será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiéndose haber disfrutado en su totalidad a 31 de diciembre. En el caso de antigüedad inferior al año, el tiempo de disfrute será proporcional al período trabajado. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo, que comprenderá los doce meses del año, de enero a diciembre.

Los turnos y periodos de vacaciones se establecerán antes del 31 de enero de cada año, para lo cual los trabajadores las solicitarán por escrito a lo largo del mes de enero, en el caso de que el trabajador no realice su petición de solicitud de vacaciones en ese periodo, la empresa le asignará las vacaciones en el turno que más se adapte a las necesidades del proceso productivo y organizativo de la empresa. La empresa comunicará en el mes de febrero a cada trabajador su fecha de disfrute de las vacaciones, haciendo lo posible, la empresa para que la comunicación al trabajador de la fecha de disfrute se haga al trabajador, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute. Un vez fijado el calendario definitivo de vacaciones no podrá ser modificado, salvo autorización expresa y por escrito de la empresa.

En todo caso, en cada uno de los centros de trabajos y departamentos de la empresa el porcentaje de trabajadores que podrán disfrutar de sus vacaciones anuales cada mes se ajustará al total de la plantilla, prorrateándose durante dicho año, si bien nunca podrán coincidir simultáneamente en el disfrute de las vacaciones dos responsables o supervisores del departamento que se trate, ni dos trabajadores del mismo grupo o nivel profesional que desarrollen las mismas funciones dentro del mismo departamento, ni podrá quedar sin atender ningún servicio o departamento.

Los turnos vacacionales podrán tener una duración de 15 días naturales cada uno de ellos, si por las necesidades organizativas de la empresa y las circunstancias de la producción lo exigieran.

En lo referente a los períodos incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo que coincidan con el período de vacaciones, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, atendiendo a las necesidades de la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro de trabajo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden,

BOCM-20170325-1

el trabajador podrá hacerlo una vez su incapacidad haya finalizado y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado. Para el cálculo de la retribución de vacaciones, se basará en una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Las vacaciones deberán solicitarse mediante el impreso elaborado a tal efecto, que deberá ser correctamente cumplimentado y firmado por el trabajador. Dicha solicitud sólo tendrá validez si está expresamente autorizada y visada por el superior jerárquico.

Los periodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, periodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos.

Art. 28. *Licencias retribuidas*.—Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Asistencia a consulta médica: Por cuatro horas anuales
b) Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos.
c) Un día natural: Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El disfrute de este permiso, en los supuestos en que sean empleados de la empresa más de una persona con ese grado de parentesco, solo le puede corresponder a uno de los empleados a elección de estos.
d) Dos días naturales: Por traslado de domicilio
e) Dos días naturales: Por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
f) Tres días naturales: Por nacimiento o adopción de hijos, cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
g) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador o trabajadora.
h) Licencia retribuida en caso de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro público: Los trabajadores que procedan a constituir una pareja de hecho debidamente inscritas en el registro público correspondiente, tendrán derecho a una licencia retribuida de 15 días naturales, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para las situaciones de licencia retribuida por matrimonio. Se tendrá derecho a la licencia retribuida en el momento en que se proceda a realizar la correspondiente inscripción en el registro público y se aplicará esta regulación a partir de la firma del presente convenio colectivo

En los casos de situaciones que den lugar a un permiso retribuido y que conlleve la necesidad de realizar un desplazamiento al extranjero, el tiempo que exceda de la duración prevista legalmente, hasta un máximo de 10 días, se computará como periodo vacacional.

Si el trabajador/a ya hubiese realizado el periodo vacacional en ese año, se le computará el exceso a cargo de las vacaciones del año siguiente.

Todos los casos de enfermedad grave o fallecimiento a los que se refiere el apartado c) y e) producidos en otras provincias, salvo las limítrofes, el tiempo será de cuatro días naturales para el primero y cinco días naturales para el segundo.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen las letras d), e) y f) del apartado 3 y los apartados 4 y 4 bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de maternidad y paternidad se estará a lo legalmente establecido, en concreto en los apartados 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Excedencias*.—Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

El trabajador habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia, quedando en lista de espera, desde ese momento, hasta que se produzca vacante de su categoría y nivel, salvo que por interés de la empresa hubiera sido pactado la obligatoriedad de la reserva del puesto de trabajo en cuyo caso la readmisión será inmediata.

Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (art. 46.1 del Estatuto de la Trabajadores).

BOCM-20170325-1

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cargos sindicales o politicos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la misma.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el art. 9 de la ley orgánica de libertad sindical.

Por nacimiento o adopcion: De un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 39/1999, Ley 40/2003, Ley 51/2003 y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, por razones de funcionamiento de la empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Capítulo VI

Régimen económico. Salario

Art. 30. *Remuneraciones.*—Las remuneraciones contenidas en el presente convenio sustituirán a los regímenes establecidos en la empresa hasta la fecha, sin perjuicio de respetar, en su cómputo global y anual, las que se vinieran percibiendo. En todo caso, el sistema retributivo que se pacta en este convenio estará ligado a la productividad de la empresa y del trabajador.

Los conceptos retributivos del presente convenio han sido pactado en relación con lo dispuesto en el Art. 36 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base esencial del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que retribuyen la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo de la empresa.

Art. 31. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y se corresponden con una jornada normal de trabajo a la que se refiere el art. 21 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia bancaria, cheque o ingreso en cuenta bancaria. Dicho pago se efectuará entre los días 5 y 10 del mes natural siguiente al trabajado.

En el caso de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios.

A) Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la parte de la retribución correspondiente a los trabajadores en función de su nivel y de su grupo profesional, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio.

B) Complementos:

1. De vencimiento superior al mes: Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán dos gratificaciones extraordinarias, las gratificaciones de verano y Navidad, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.
   La paga extraordinaria de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio.
   La paga extraordinaria de Navidad se devengará entre el 1 de julio al 31 de diciembre.
   No obstante lo anterior, la empresa podrá prorratear mensualmente uno o dos de estos pagos extraordinarios.
2. Mejoras voluntarias: Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario del anexo I y el

BOCM-20170325-1

salario total pactado, una vez adaptada la nómina del trabajador a las funciones que realiza y establecidos, si correspondiese, los pluses que se fijan en este Convenio.

C) Pluses y primas:

1. Complemento al puesto de trabajo: Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, debido a especiales características del puesto de trabajo a desempeñar. Las cantidades percibidas por este concepto no serán consolidables ni "ad personam", y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto que se asignan.
   Su percepción, mientras se mantenga este complemento, será de periodicidad mensual. Puede aplicarse este complemento al Plus de servicio, pus de función y plus de valoración del puesto y otros que tengan un carácter análogo
2. Complemento de calidad y/o calidad de trabajo: Es la cantidad que se puede percibir por razón de mayor cantidad y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, vayan unidas, o no, a un sistema de retribución por rendimiento. Su percepción está sujeta a las condiciones establecidas en el pacto del servicio.
3. Plus de productivad: Es la cantidad que se percibe y que tiene como finalidad la retribución de la vinculación a la empresa y el especial rendimiento e interés de los trabajadores por la misma, así como su iniciativa, disponibilidad y predisposición hacia la compañía. La cuantía de este plus no podrá ser superior al 25 por 100 del valor de una hora ordinaria. Se abonará únicamente en aquellos supuestos que se pacte expresamente y en las cantidades pactadas entre las partes.
4. Plus de trabajo nocturno: Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas del día siguiente
   Debido a las especiales características de la actividad de la empresa, las cuales son siempre necesarias hacerlas en horario nocturno, los trabajadores que sean contratados para dicho proceso productivo y tal como se ha establecido en el Art. 30 de este convenio, no tendrán derecho a su percepción, aunque no toda su jornada se desarrollen en dicho periodo, ya que el salario se establece teniendo en cuenta que el trabajo a realizar lo es en horario nocturno, por lo que no tendrá derecho a ser compensado por ello.
   En el supuesto de que no fuera contratado teniendo en cuenta tal circunstancia o bien por derechos adquiridos y siempre que su jornada de trabajo esté incluido en el horario reseñado, los trabajadores percibirán por este plus las cantidades estipuladas en las tablas anexas por hora trabajada adicionalmente a su salario, siempre que se hayan realizado cuatro o más horas nocturnas. Si el trabajador hubiera realizado menos de cuatro horas nocturnas las mismas se compensarán con un descanso equivalente a las horas que hubiera realizado.
5. Plus de especial responsabilidad: Los trabajadores que desempeñen algún puesto de jefatura de equipo, que asuma el control del trabajo de un equipo, mientras desempeñe dicho puesto percibirán un complemento de especial responsabilidad por importe que se determina en función del grupo al que pertenezcan.
   Las cantidades que se perciban en virtud de este concepto, no serán consolidables ni "ad personam" y dejará de ser percibido por el trabajador cuando deje de realizar las funciones que regula este concepto.

Retribuciones de cada grupo y nivel profesional. Progresión profesional

Salario mínimo garantizado: Cualquier contratación laboral a tiempo completo, tendrá garantizado un salario mínimo no inferior al mínimo que figura en el Anexo I del vigente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

Al personal de nueva contratación, con independencia de su modalidad contractual, se aplicará el 80 por 100 de las tablas salariales establecidas en el Convenio, debido a la necesidad de un periodo de aprendizaje y adecuación al puesto de trabajo, siendo facultad empresarial el mantener o aumentar el nivel salarial dentro del grupo profesional asignado, en función de la maestría adquirida por la persona en el desempeño del respectivo puesto de trabajo.

La empresa procederá a establecer el siguiente nivel salarial dentro del grupo profesional y puesto de trabajo, en función del aprendizaje y experiencia adquirida por el trabajador.

BOCM-20170325-1

En el supuesto de que aplicado el 80 por 100 sobre la tabla salarial, la cantidad resultante fuera inferior al salario mínimo interprofesional, tendría derecho a percibir dicha cantidad.

Esta situación tendrá una duración máxima de 18 meses.

Valores salariales: Los valores salariales fijos (Salario mínimo garantizado) vigentes a la fecha 1/1/2017, se revalorizará con un 0,60 por 100 para el año 2017, un 0,70 por 100 para el año 2018, un 0,80 por 100 para el año 2019, un 0,90 para el año 2020, un 1 por 100 para el año 2021 y 2022.

Art. 32. *Retribuciones no salariales*.—Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador.

Se distinguen las siguientes retribuciones no salariales:

Kilometrajes: La empresa abonará en concepto de kilometrajes la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

Si en cualquier momento la cantidad pactada fuera superior a la indicada por Hacienda como máxima exenta de retención del impuesto de la renta de las personas físicas, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente.

La empresa detallará el sistema de comunicación y reflejo de los kilometrajes realizados, justificación de los mismos, etc., mediante Circular interna.

Dietas: Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

— 10,00 (diez) € brutos para el caso de comida.
— 09,00 (nueve) € brutos para el caso de cena.
— 19,00 (diecinueve) € brutos en caso de hacer comida y cena el mismo día.
— 40,00 (cincuenta) € brutos para caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, si bien conllevan la obligación de presentación de justificante que acredite el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados se hace necesario:

a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.
b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

Capítulo VII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 33. *Seguridad e higiene*.—Es compromiso de las partes, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/las trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/las trabajadores/as frente a dichos riesgos.

A los anteriores efectos, se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Art. 34. *Ropa de trabajo*.—La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, siendo en todo caso responsable el trabajador de su mal uso.

BOCM-20170325-1

Es obligatorio el uso de la ropa de trabajo y el cumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del pan para el personal de fabricación de pan. El incumplimiento de esa normativa será considerado falta grave y, si ocasionara sanción a la empresa, como falta muy grave, que incuso pudiera dar lugar al despido.

Art. 35. *Medios de protección.*—Las empresas están obligadas a adoptar, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los/las trabajadores/as los medios de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual.

Art. 36. *Reconocimiento médico.*—1. Los trabajadores vendrán obligados a someterse a reconocimiento, para aquellos casos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, y en todo caso cuando las circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Dirección de la Empresa garantizará 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, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, 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 y actividades de especial peligrosidad.

3. En todo caso la dirección de la empresa deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. En el supuesto de que no hubiera personal médico adscrito a la empresa, se concertará dicho servicio. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a. Estos protocolos serán los establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas.

6. Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

7. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores/as y las ausencias del trabajo por motivos de salud,

BOCM-20170325-1

a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

8. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

9. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

10. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

11. El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores/as víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

Capítulo VIII

Finalización de la relación laboral

Art. 37. *Cese*.—El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio descrito en este Convenio.

Art. 38. *Cese voluntario*.—Cuando un trabajador desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, estará obligado a comunicarlo a la misma de acuerdo a los siguientes plazos:

— Personal de Grupo I, dos meses de antelación de preaviso.
— Personal de Grupo nivel II y Grupo nivel III, un mes de preaviso.
— Personal de Grupo IV, Grupo V, Grupo VI y VII, quince días de preaviso.

La falta de cumplimiento del preaviso llevara consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar, debiéndose ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, habiendo sido requerido, podrá la empresa descontar de la cantidad que por liquidación le correspondiese, el valor económico de lo no entregado.

Art. 39. *Obligación de no concurrencia*.—El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

Capítulo IX

Movilidad geográfica

Art. 40. *Lugar de trabajo*.—La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a cualquier otro de los que dispusiera la empresa, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones dentro de su grupo profesional.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el presente convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en este Convenio y en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos en que los cambios supongan una modificación de carácter sustancial.

Art. 41. *Movilidad geográfica*.—La empresa podrá desplazar temporalmente y previa notificación a su personal, a otros servicios diferentes de aquél en que estén prestando sus servicios, durante cualquier plazo de tiempo, siempre que este desplazamiento responda a causas de producción, organizativas, técnicas o de contratación.

BOCM-20170325-1

El personal que salga de su lugar de trabajo por causa del servicio, desplazándose fuera del mismo, tendrá derecho a que se le abone, el importe del billete por utilización de transporte público, justificando dicho importe, o el importe que legalmente se establezca por parte del gobierno, o si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 0,19 euros el kilómetro.

Aquellas contrataciones que se realicen para prestar servicios en distintos centros de trabajo, implican la obligación de desplazamiento sin previa notificación y el derecho a percibir los gastos y dietas pactadas contractualmente o que vengan previstas en el presente convenio colectivo.

Todo ello, sin perjuicio de la regulación contenida en Estatuto de los Trabajadores en esta materia de movilidad geográfica, en cuanto puedan de resultar de aplicación.

Art. 42. *Traslados definitivos*.—Cuando el desplazamiento que realice el trabajador fuera de su centro de origen implique cambio definitivo de residencia, será considerado como traslado, que requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que consistirá en el abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan y el transporte gratuito del mobiliario y enseres, pero no dará derecho a dietas.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores.

Para los desplazamientos voluntarios, mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones previstas en los párrafos anteriores.

Art. 43. *Destacamentos o desplazamientos temporales*.—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la residencia habitual, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de seis meses. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, y gastos de viaje que por su grupo o nivel le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El destacamento que supere en duración el período de seis meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Art. 44. *Faltas de personal*.—Tendrán la consideración de falta las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. Faltas leves: Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a dos faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a quince minutos dentro de un período de treinta días.
b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a diez minutos y siempre que no originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

BOCM-20170325-1

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
e) El incumplimiento de las obligaciones del trabajador previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
f) El descuido imprudente y/o distracción en la realización del trabajo o en el cuidado y la conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias o de los clientes, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza
g) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto., cuando no se realicen en el plazo establecido, o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
h) Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usa palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
i) La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.
j) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, de los deberes laborales del trabajador.

2. Faltas graves: Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de dos faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a quince minutos, en un período de treinta días.
b) Ausencias sin causa justificada de más de un día y menos de tres, durante un período de treinta días.
c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a diez minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento provoque daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores o terceras personas.
f) La negligencia, imprudencia o descuido graves en la realización del trabajo o en el cuidado y la conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias o de los clientes cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
g) Simular de cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
h) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
i) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
j) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta un máximo de tres, en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita.
k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, de los deberes laborales del trabajador.
m) El empleo de tiempo, material, útil, maquinaria o uniformes en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
n) La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

BOCM-20170325-1

ñ) La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un período de tiempo inferior a los 6 meses, siempre que afecte a su trabajo.

3. Faltas muy graves: Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a quince minutos, cometidas en un período de treinta días o de diez durante tres meses.
b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
c) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
d) El abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
f) El acoso sexual y/o moral o psicológico.
g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.
h) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta un máximo de tres, en un período de tres meses, habiendo mediado comunicación escrita.
i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente convenio y en las normas aplicables.
j) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas..
k) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.
l) La violación del secreto de documentos o correspondencia de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios. No guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
m) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
n) El abuso de autoridad.
o) La competencia ilícita por desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, ya sea dentro o fuera de la jornada laboral.
p) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
q) La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un período de tiempo superior a los 6 meses, siempre que afecte a su trabajo.
r) Estar dormido en el momento de prestación del servicio.
s) La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
t) La carencia del Certificado de Manipuladores de Alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado preaviso de la empresa.
u) La no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnica Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta Normativa ocasione sanción a la empresa.

Art. 45. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:
— Amonestación verbal.
— Amonestación escrita.
— Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

BOCM-20170325-1

b) Por faltas graves:

— Amonestación escrita.
— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
— Despido.

Art. 46. *Prescripción*.—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los cuarenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI

Otras disposiciones

Prestaciones sociales

Art. 47. *Natalidad*.—Los trabajadores/as a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 100 € siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa.

Para tener derecho a esta ayuda, deberá acreditar una permanencia en la empresa de al menos 18 meses.

Art. 48. *Nupcialidad*.—El personal de plantilla, incluidos los contratos de relevo percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad 150 €, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen para la empresa en calidad de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Esta ayuda se aplicará a los casos de parejas de hecho, con convivencia efectiva, y que estén debidamente inscritas en el registro administrativo establecido a este efecto, bien entendido que ambos son incompatibles y una vez percibido por esta situación ya no tendría derecho en el supuesto de contraer matrimonio.

Para tener derecho a esta ayuda, deberá acreditar una permanencia en la empresa de al menos 18 meses, siendo

Art. 49. *Incapacidad temporal*.—Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal y mientras se mantenga la obligación de cotizar por el mismo, la empresa abonará las siguientes prestaciones:

a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

— Los tres primeros días no percibirá ningún tipo de prestación.
— Del 4º al 20º día percibirá el 60 por 100.
— Del 21º día en adelante el 75 por 100.

b) En caso de accidente de trabajo percibirá el 75 por 100 desde el primer día.

Art. 50. *Fomento de la igualdad*.—La Empresa fomentará las medidas oportunas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo, para lo cual se elaborará un Plan de Igualdad en el que se establecerán una serie de medidas enfocadas a garantizar dicha igualdad de trato.

En el mismo se contemplaran, entre otros asuntos, acceso al empleo, retribución, clasificación profesional, promoción y formación, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En su elaboración podrá participar todos los miembros de la empresa y el ámbito del mismo afectará igualmente a toda la plantilla.

Asimismo, la Empresa velará por el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida familiar y laboral promoviendo las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores en relación a sus circunstancias personales y familiares.

De la misma forma se elaborará un protocolo de actuación que evite el acoso laboral dentro de la empresa.

Art. 51. *Acoso sexual*.—Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo su-

BOCM-20170325-1

fra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido.

Art. 52. *Violencia de género*.—Las partes firmantes del presente convenio hacen suyas las recientes normas que sobre este tema han sido objeto de aprobación, publicación y entrada en vigor (Ley Orgánica de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa en los casos de reducciones y reordenación de jornada, movilidad, suspensión con reserva de puesto, extinción contractual, ausencias debidas etc.

Los casos que puedan producirse tendrán un tratamiento interno en el que primen la sensibilidad hacia la persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada.

Art. 53. *Seguro de accidentes*.—La empresa mantendrá una póliza de cobertura de seguro colectivo para casos de invalidez permanente (en sus grados de parcial, total, absoluta y gran invalidez) y muerte siempre que sean derivadas de un accidente laboral.

La cobertura de la póliza abarcará a todos los trabajadores desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción ó término de la misma.

La cuantía de la cobertura referida será de 13.000 euros brutos. (Trece mil euros).

En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

No obstante, el trabajador podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quien, tomado conocimiento, lo trasladará a la empresa aseguradora.

En el supuesto de haber designado beneficiarios de forma expresa, y debiendo de hacer entrega de la cuantía de cobertura, se hará a quien figure en el último comunicado realizado.

Para la entrega de cantidades derivadas de estas contingencias, la empresa hará de simple intermediario, haciendo entrega de la liquidación y documentos que, a su vez, le entregue la compañía aseguradora.

Art. 54. *Solución de conflictos, sometimiento expreso*.—El presente convenio, tal y como se establece en el artículo 9, prevé la actuación previa a cualquier otra instancia la de la Comisión paritaria.

No obstante ello, y para el caso de que en la misma no se alcancen acuerdos de mayoría suficiente, ambas partes, bajo el principio de agotar la vía de mediación y arbitraje previa a cualquier intervención judicial, se someterán a los Tribunales Laborales de Arbitraje y Mediación existentes en Madrid.

BOCM-20170325-1

ANEXO I

TABLA SALARIALES 2016

GRUPO I - PERSONAL DIRECTIVO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
Director/a de Fabrica	1.000,00 €	14.000,00 €
Titulado/a de Grado Superior	950,00 €	13.300,00 €
Titulado/a de Grado Medio	900,00 €	12.600,00 €

GRUPO II - MANDOS INTERMEDIOS	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
Jefe/a de Fabricación	900,00 €	12.600,00 €
Jefe/a de Ventas	850,00 €	11.900,00 €
Jefe/a Administrativo	850,00 €	11.900,00 €
Encargado/a de Fabrica	800,00 €	11.200,00 €

GRUPO III - PERSONAL OFICIOS VARIOS	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
Oficial de 1ª	740,00 €	10.360,00 €
Oficial de 2ª	725,00 €	10.150,00 €
Oficial de 3ª	710,00 €	9.940,00 €
Mayordomo	700,00 €	9.800,00 €

GRUPO IV - PERSONAL ADMINISTRATIVO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
Contable	720,00 €	10.080,00 €
Oficial de 1ª	700,00 €	9.800,00 €
Oficial de 2ª	690,20 €	9.662,80 €

GRUPO V - PERSONAL OBRERO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
Almacenero/a	690,20 €	9.662,80 €
Ayudante	685,20 €	9.592,80 €
Mozo / Carretillero	675,20 €	9.452,80 €
Peón Especializado	675,20 €	9.452,80 €

GRUPO VI - PERSONAL SUBALTERNO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
Conductor/a - Repartidor	685,20 €	9.592,80 €
Auxiliar Administrativo	675,20 €	9.452,80 €
Aprendiz	675,20 €	9.452,80 €
Aspirante / Aprendiz	665,20 €	9.312,80 €
Limpiador/a	665,20 €	9.312,80 €
Peón	665,20 €	9.312,80 €

*Kilometraje: 0,19 euros por Km.

(03/7.003/17)

BOCM-20170325-1