

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 4** *RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Bimbo Donuts Iberia, S. A. U. (código número 28100551012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Bimbo Donuts Iberia, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de mayo de 2018, 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 artículo 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 10 de noviembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**BIMBO DONUTS IBERIA****CENTRO DE TRABAJO DE FABRICA PARACUELLOS DE JARAMA**

CAPÍTULO I

*DISPOSICIONES GENERALES***ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente convenio colectivo será de aplicación para los trabajadores que presten servicios en el Centro de Trabajo de Paracuellos de Jarama de la Empresa Bimbo Donuts Iberia

Queda expresamente excluido todo el personal que efectúa funciones de alta dirección.

El presente convenio colectivo ha sido redactado, de común acuerdo, entre la comisión negociadora, integrada por el Comité de Empresa y la representación de la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA, DURACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de dos años siendo su vigencia, por tanto, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del 2018, salvo aquellos artículos que tengan establecida una vigencia diferente, quedando su vigencia automáticamente prorrogada de año en año, si no se denuncia con un mes de antelación a su término, de forma fehaciente, por cualquiera de las partes. Si existiera denuncia, se mantendrá la vigencia normativa del presente convenio hasta que se firme el que lo sustituya y con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, convenio colectivo, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia, a excepción de la antigüedad consolidada, que en ningún caso será compensable ni absorbible.

Asimismo, los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento del comienzo de su vigencia.

Las disposiciones o resoluciones legales futuras que impliquen variación económica o de otra índole en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales como las no salariales; es decir, todas las retribuciones que perciba el trabajador por todos los conceptos en cómputo anual, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que por el organismo laboral o judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente, todo su contenido.

No obstante, si fuera rechazado por el organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediera, a fin de evitar la nulidad del convenio.

ARTÍCULO 5. COMISIÓN PARITARIA

Corresponde a la Comisión Paritaria la interpretación de la voluntad de las partes en el presente convenio. Su función será solucionar, de forma negociada, las diferencias en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio.

Esta comisión estará constituida por tres miembros en representación de los empleados y empleadas y tres miembros en representación de la empresa. Se resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo de la mayoría de cada una de las partes que la componen: parte social y dirección.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de quince días y, una vez transcurrido este plazo o no haber llegado a acuerdo en el plazo de un mes después de la primera reunión, se planteará la cuestión ante el organismo competente según se indica a continuación.

Los firmantes de este Convenio se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, al igual que se someten a dicho organismo para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en virtud de lo recogido en el artículo 82.3 del ET.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, a fin de que se garantice tanto la producción como la calidad del producto fabricado. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 7. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA EMPRESA.

1. Grupos Profesionales.

La estructura profesional de los trabajador/aes de la Empresa estará compuesta de los siguientes Grupos Profesionales y Niveles Salariales, lo cual no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, así como tampoco los niveles salariales en que se dividen, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

Grupos Profesionales

- I.- Técnicos
- II.- Administrativos
- III.- Subalternos
- IV.- Obreros

Grupo I. Técnicos.- Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos.- Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Subalternos.- Quedan clasificados en este grupo quienes desempeñan funciones para las que no se requiere más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen.

Grupo IV. Obreros.- Quedan clasificados en este grupo quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

2. En los anteriores grupos se comprenderán los siguientes Niveles Salariales, según las definiciones que a continuación se enumeran y con los importes recogidos en las tablas salariales. Cualquier cambio en las funciones de un puesto de trabajo que implique un nivel salarial superior supondrá el correspondiente incremento económico siempre y cuando se consolide la posición con los procedimientos establecidos de promoción de puesto.

GP I: TÉCNICOS

1.- Titulados

TJ (Técnico Jefe). - Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones, con mando, propias de su titulación.

TTGS.- Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones propias de su titulación.

TTGM.- Es quien, en posesión de título académico de grado medio desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

2.- No titulados

DD.- Es quien asume la responsabilidad de un Departamento aunque no tenga titulación.

JP.- Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

JT.- Es quien, con conocimientos técnicos, prácticos y acreditados, y a las órdenes del Jefe de Sección dirige el trabajo de dicho turno.

JTal.- Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

JS.- Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de su disciplina.

3.- Proceso de datos:

JPD.- Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operadores.

Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de hardware y software más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación, y representar a la empresa en las relaciones con centros de cálculos externos; por último, estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

AP.- Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del hardware y el software de la instalación y de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

Pr.- Es el técnico en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el analista-programador y atendiendo al software de base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados previstos.

Op.- Es el especialista en informática cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan de instrucciones recibidas.

4.- Organización y Control:

- **TOC1.-** Es el técnico que actúa bajo la supervisión del Director de Departamento o persona en quien delegue, con la iniciativa suficiente para el desarrollo de las siguientes funciones:
 - Desarrollo de las técnicas de inspección y control en el área adjudicada, dentro del Plan de Inspección y Control.
 - Informes al Director de Departamento o persona en quien delegue, de los procesos controlados.
 - Propuestas de organización para la mejora de los métodos de trabajo e información, de los departamentos controlados.
 - Control presupuestario en área adjudicada.
 - Inspección de inmovilizados y control de inventarios.
 - Cronometraje y estudios de tiempo y de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y sus estimaciones económicas dentro del área adjudicada.

Para el desarrollo de estas funciones deberá realizar, entre otros, los siguientes trabajos:

- Análisis de los procesos y de sus costos.
- Interpretación de todas las clases de documentos técnicos, contables e informáticos, necesarios para su trabajo.
- Sinopsis, descripción y representaciones necesarias para la confección adecuada de los informes.
- Supervisión del personal a su cargo.
- **TOC2.-** Es el técnico que actuará bajo la supervisión del Director de Departamento, persona en quien delegue o de un Técnico de Organización y Control de primera en su caso, con las mismas funciones que éste último, pero con indicaciones precisas y en áreas de actuación restringidas, realizando en general, trabajos de menos dificultad y trabajos auxiliares.

5.- Laboratorio:

- **TL.-** Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, con un alto grado de cuidado y precisión, realiza las siguientes funciones:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informe sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedio; desarrollo de pruebas industriales en planta piloto y fabricación u otras similares; y dado del buen funcionamiento de los aparatos y de su homologación; aprovisionamiento de archivo y materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de formulas; mantenimiento del equipo, material y célula de trabajo. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos del manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y el manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

- **TCL.-** Es el Técnico que con titulación y/o experiencia adecuada, bajo la supervisión del Jefe de Calidad y en colaboración con el Jefe de Sección, con iniciativa y responsabilidad suficientes responde de la tasa de calidad a nivel operativo.

Para el desarrollo de sus funciones se responsabilizará y deberá realizar, entre otros, los siguientes procesos:

- Realización de pautas de autocontrol y registros de líneas de producción.
- Análisis de pesos y desviaciones de proceso en línea productiva.
- Control de reducción y control de mermas en línea.
- Formar y gestionar los procedimientos de calidad en línea de producción.
- Contestar y resolver las reclamaciones de cliente, basándose en técnicas de análisis y gestión tipo Isikawa, 8-d, etc
- **AL.-** Es quien, bajo la supervisión del técnico de laboratorio, realiza análisis, dosificación de formulas y determinaciones de laboratorio, cuida el buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

GRUPO II: ADMINISTRATIVOS

JAD1.- Es el trabajador/a que, a las órdenes del Director del Departamento y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de una sección administrativa de la Empresa.

JAD2.- Es el trabajador/a que a las órdenes de quien dirige la marcha de la sección administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo.

SD.- Es el trabajador/a que con conocimientos completos de administración realiza las funciones que su mando directo, o sea, el Director de Departamento, le encomiende realizar. Entre sus cualidades específicas deben constar la discrecionalidad, confidencialidad y responsabilidad, dadas las características peculiares del puesto.

O1DA.- Es el trabajador/a con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea

responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuantas corrientes, diario mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones, y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y/u operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

O2DA.- Es el trabajador/a con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

AAD.- Es el trabajador/a que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos.

GRUPO III: SUBALTERNOS

Vig.- Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida de los accesos e interiores de los almacenes, locales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Por.- Es quien realiza las funciones de control e identificación de las personas que acceden al recinto de la Empresa.

Rec.- Es quien realiza gestiones externas (ingresos y cobros en Bancos, Cajas, presentación de documentos en centros oficiales y privados, gestiones esporádicas de cobro, transporte de correo, etc.) con carnet de conducir o no, encomendadas por su inmediato superior y da cuenta al mismo del resultado obtenido.

GRUPO IV: OBREROS

1.-Mantenimiento:

O1M.- Es quien, ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría posee además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios por lo que se le pueden exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o edificios de todo tipo, o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.

O2M.- Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1ª de mantenimiento, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

ESM.- Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

AYM.- Es el que ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de 1ª y 2ª de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación con menos de 4 años de antigüedad .

ESPL.- Es quien se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros de la empresa.

AYL.- Es quien se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros de la empresa, con menos de 4 años de antigüedad en la misma.

2º Producción.-

O1P.- Es quien con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción. Igualmente quedará adscrito a esta categoría quien se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Integran esta categoría los oficiales a los que se les exija:

- Ejecución perfecta del trabajo a partir de instrucciones muy generales (documentación, formulas, tecnología, etc.) y bajo ligera supervisión, necesitando iniciativa y toma de decisiones con autonomía de juicio.
- Responsabilidad sobre máquinas e instalaciones de producción de alta complejidad (su conservación, limpieza, etc.)
- Responsabilidad sobre la producción propia de las instalaciones a su cargo, con un alto nivel de calidad (pesaje, formulación, homogeneizado, etc.)
- Aptitud y experiencia para determinar, al tacto o a la vista, el estado de un proceso cualquiera con precisión y toma de responsabilidad en calidad y cantidad.
- Constante atención a aparatos de control diversos (temperaturas, presiones, etc.) o gráficos.
- Ejecución perfecta del trabajo que requiera aptitud para la toma de responsabilidad en calidad y cantidad de un envasado, con autonomía de juicio y toma de decisiones.
- Responsabilidad sobre máquinas, instalaciones de envasado, acabado o empaquetado de alta complejidad (conservación, limpieza, etc.)
- Responsabilidad sobre el envasado y acabado propio en las instalaciones a su cargo con un alto nivel de calidad (peso, presentación, acabado, etc.)
- En general, dominar su especialidad de manera segura y autónoma en los límites de las condiciones normales.

O2P.- Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1ª, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

ESP.- Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda de producción, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación, con más de 4 años de antigüedad.

AYP.- Es el que ayuda en la realización de las tareas encomendadas a las categorías superiores o ejecuta parte de ellas, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación, con menos de 4 años de antigüedad.

3º Almacén.-

O1AL.- Es quien está encargado de despachar los pedidos de los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes o lugares señalados, registrando en los libros u hojas de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, así como las operaciones de manipulación y movilidad de productos, cajas, cestas, entre otros, con medios mecánicos o no, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

O2AL.- Es el trabajador/a que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, con medios mecánicos o no bajo las órdenes de su mando correspondiente.

ESAL.- Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda de Almacén, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

AYAL.- Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a las Categorías Superiores, estando capacitado para suplir a estas en caso de ausencia, mientras dure esta situación, con menos de cuatro años de antigüedad.

ARTÍCULO 8. PROMOCIONES, COBERTURA DE VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

Para la selección de personal que vaya cubrir un puesto de trabajo de cuadro básico (estructurales y que no sean mandos), se aplicarán las siguientes reglas:

1. La Empresa cuando tenga previsto cubrir puestos de cuadro básico procederá a ofertar los mismos, mediante un sistema público de convocatoria (Job Posting- en el que se habrán definido previamente los requisitos del puesto de trabajo en una comisión mixta a todos los trabajadores/as del centro de trabajo, a efectos de que puedan optar al mismo aquellos que estén interesados (y siempre que no existan trabajadores/as excedentes con capacidad e idoneidad que estén interesados en cubrirlos, en cuyo caso tendrán preferencia).

Este sistema público de convocatoria será aplicable en su actual definición, y si esta cambiase deberá ser previamente aprobada en la comisión mixta.

2. El procedimiento será:

La dirección publicará en los tablones de anuncios y por un periodo de siete días el job posting previamente consensuado con la Representación de los Trabajadores y donde constarán los siguientes aspectos:

- a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.
- b) Grupo y nivel del puesto de trabajo.
- c) Formación y experiencia mínimas requeridas.
- d) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento al que deberán ser dirigidas.
- e) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención del grupo y categoría.

Si no existiesen trabajadores/as interesados ni excedentes del centro que puedan ocupar puestos vacantes, se ofertarán estos mediante un sistema público de convocatoria donde aquellos trabajadores que hubiesen prestado servicios con anterioridad, tendrán preferencia en ocuparla siempre y cuando reúnan todos los requisitos del puesto solicitado.

En caso de haber candidatos, se procederá a seleccionar por parte de la comisión mixta a uno de los trabajadores/as presentados, previa acreditación de capacitación e idoneidad. En caso de haber más de un candidato con igualdad de méritos, se estará al criterio de más antigüedad en el centro de trabajo.

El mismo criterio se aplicará en el caso de corrimiento de vacantes por ocupar el personal de plantilla otros puestos concertados mediante convocatoria.

Los ayudantes ascenderán a la categoría de especialistas cuando cumplan 4 años de antigüedad en la empresa.

La empresa se compromete a que los trabajadores que, como consecuencia de accidente o invalidez que disminuya su capacidad, se encuentren impedidos para desempeñar el mismo oficio o empleo que venían desarrollando, puedan ser recolocados en otro puesto de trabajo adecuado a su grado de incapacidad.

Las vacantes que se produzcan, tendrán que ser publicadas y cubiertas en un plazo máximo de tres meses.

ARTÍCULO 9. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Todos los contratos de trabajo de naturaleza temporal se acomodarán a las exigencias legales aplicables a cada momento.

La empresa solo podrá acudir a contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal en los siguientes casos:

- Para cubrir ausencias imprevistas por un máximo de tres días.
- Para atender, por periodos no superiores a 30 días, circunstancias imprevistas de la producción que no puedan ser abordadas a través de la distribución irregular de la jornada.
- Para cubrir a trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, siempre que ésta no supere previsiblemente el periodo de 15 días, excepto para suplencias por disfrute de periodo vacacional.
- Para cubrir trabajos por los que, por su especial cualificación, no puedan ser desarrollados por trabajadores de plantilla, en un periodo que no supere los 45 días.

La empresa dará a conocer a la Representación legal de los trabajadores las copias de los contratos en un plazo máximo de 10 días a fin de que aquéllos puedan realizar las labores de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal, en los términos legalmente establecidos.

La empresa se compromete a que el contrato de puesta a disposición en todos sus aspectos, incluyendo jornada y retribución mensual, sea acorde con la reglamentación general aplicable.

La contratación temporal propia no podrá superar el 10% de la plantilla fija de la Empresa, quedando exceptuados del cómputo de dicho límite los contratos por sustitución de trabajadores que tengan derecho a reserva de puesto de trabajo o que estén disfrutando de permisos retribuidos o contratos para complementar las posibles reducciones de jornada solicitadas por el personal y aque-

llos celebrados por suplencia de trabajadores que se encuentren de vacaciones. En caso de superarse el porcentaje establecido, deberá procederse a convertir los contratos temporales en contratos indefinidos cuya conversión se realizará en función de la antigüedad total acumulada en los distintos contratos que hayan tenido en el centro de trabajo, siempre y cuando la persona afectada cumpla con el criterio de idoneidad.

La empresa se compromete a que cada extinción de un contrato de trabajo de carácter indefinido por cualquiera de las causas (jubilación, defunción, incapacidad o invalidez), generará la contratación de un trabajador con contrato indefinido, excepto en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que causa baja sea amortizado. Se exceptúan además las bajas por prejubilaciones cuando se produzcan en previsión de amortizaciones o recolocaciones por ajustes organizativos, bien en el propio centro de trabajo o en otros de la empresa.

Los trabajadores contratados para cubrir las ausencias por Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su causa, lo serán con la categoría de AYP (Ayudante).

ARTÍCULO 10. GARANTÍA DE EMPLEO.

La empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de producirse excedente de personal en el centro de trabajo afectado por este Convenio, o ante la concurrencia de circunstancias objetivas que determinen el citado excedente de personal, la empresa deberá, con carácter previo, negociar con la Representación Legal de los Trabajadores la adopción de cualquier medida relacionada con la citada situación de excedente de personal.

ARTÍCULO 11. RESPETO AL PRINCIPIO DE DIVERSIDAD

Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo en que preste servicios profesionales; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar y las previsiones contenidas en los artículos del presente convenio.

Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, promoción, igualdad salarial, formación, fomentando un ambiente laboral que evite la presencia de acoso sexual o por razón del sexo.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 12. JORNADA DE TRABAJO.

A partir del 1/7/2018 la jornada laboral será de 224 días con ocho horas de presencia diarias y 40 horas semanales, pasando el anterior descanso de veinticinco minutos a tener una duración de veinticuatro minutos. En cuanto sea posible, los tres descansos se unificarán en dos, uno de 25 minutos para bocadillo y otro de 15 minutos (ambos tiempo efectivo de trabajo) una vez que se verifique, mediante la utilización del método que determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que la unificación de descansos no tenga impacto negativo en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. El primer descanso se realizará entre la segunda y tercera hora de la jornada laboral diaria; el segundo descanso se disfrutará entre la quinta y la sexta hora de la jornada laboral diaria. En ningún caso estarán los trabajadores/as más de dos horas y treinta minutos sin descansar.

La jornada de trabajo estará distribuida y ajustada en relación a las necesidades de producción. Igualmente, se ajustarán las horas de entrada y salida de todos los turnos, a las necesidades del proceso productivo.

1.- Los días 1 de enero y 25 de diciembre son productivos a todos los efectos, en cualquier caso, ningún trabajador de este centro trabajará después de las 16 horas 30 minutos de los días 24 y 31 de diciembre. Asimismo tampoco trabajará ningún trabajador, antes de las 20 horas, los días 25 de diciembre y 1 de enero.

2.- El calendario de Navidades será el siguiente:

- a) El personal que habitualmente libra los domingos y festivos librarán el día 1 de enero y los días 24, 25, 31 de diciembre.
- b) El personal que habitualmente libra los viernes y sábados librarán el día 1 de enero y los días 24, 25, 31 de diciembre
- c) El personal del donut (tarde y noche) se dividirán en dos grupos de trabajo (A y B), y librarán un grupo los días 1 de enero y 23, 24, 31 de diciembre, y el otro grupo los días 24, 25,30 y 31 de diciembre.
- d) El personal que habitualmente libra los jueves y viernes (cabeceras de pan de molde) librarán los días 23, 24, 30 y 31 de diciembre.
- e) El personal que habitualmente libra los jueves y viernes (donut noche fijo) librarán los días 1 de enero y 24, 25, 31 de diciembre.
- f) El personal que habitualmente libra los miércoles y jueves o los viernes y sábados librarán los días 1 de enero y 24, 25, 31 de diciembre .

3.- Como consecuencia de la facultad organizadora de la empresa, ambas partes reconocen que todos los días de la semana, con inclusión del domingo, han de ser considerados productivos.

ARTÍCULO 13. HORARIO DE TRABAJO.

Los horarios de trabajo así como los días de descanso son los establecidos en la actualidad en la empresa para cada colectivo y turno, por ello, cualquier modificación definitiva, será acordado en reunión con el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 14. VACACIONES.

1.- Todos los trabajadores que, como mínimo, tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar veintidós días laborables de vacaciones retribuidas con todos los conceptos salariales, a excepción de la locomoción. Aquellos trabajadores que no acrediten la prestación de servicios durante un año completo, tendrán derecho a la parte proporcional.

En caso que las vacaciones anuales coincidan con una situación de IT el trabajador no perderá el derecho a su disfrute, siempre y cuando éstas no se hayan podido disfrutar. Las nuevas fechas del disfrute se acordarán entre el trabajador y la empresa, 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.

2.- El período vacacional anual será distribuido del 15 de junio al 15 de septiembre y el disfrute se hará de forma rotativa, mediante el reparto del personal de cada departamento en tres turnos (siempre que haya un número de trabajadores que lo permita), de tal manera que quien elija el turno de sus vacaciones el primer año en el primer lugar, lo hará el siguiente en el tercero, el que elija en segundo lugar lo hará el año siguiente en el primero, y así sucesivamente. No obstante, la empresa se compromete a distribuir las vacaciones en los meses de Julio y Agosto, de forma rotativa cada año, mediante reparto del personal en 2 turnos, en aquellas líneas que por organización de la producción y el personal así lo permitan.

El calendario de vacaciones se confeccionará el día uno de Abril de cada año y se publicará antes del día 15 del mismo mes. La empresa determinará el número de trabajadores que disfrutarán las vacaciones en cada turno.

3.- Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre de cada año natural, a excepción de los supuestos previstos en la normativa vigente.

4.- Durante el período de disfrute de las vacaciones se ajustarán los horarios de entrada y salida, si fuere necesario, previo acuerdo con los trabajadores afectados, a fin de que queden cubiertas todas las ausencias para garantizar la producción. Si por el citado motivo el trabajador viera modificado su horario y esto incidiera en su retribución en cuantía inferior a la que viniese percibiendo en su jornada habitual en el momento de cambio, el trabajador conservará el derecho a percibir la totalidad de las retribuciones que con anterioridad a la modificación viniera percibiendo. El citado cambio no llevará aparejado disminución retributiva alguna en ningún concepto.

5.- En el pago de salario de vacaciones se incluirá el pago de promedio de variables de nocturnidad, plus domingo y plus festividad que de forma individual el trabajador haya percibido en los últimos 12 meses (valor anual percibido dividido en 365 días).

6.- Las vacaciones de las líneas de hojalde y bollería se realizarán en los meses de julio y agosto alternos.

ARTÍCULO 15. FIESTAS PATRONALES.

La plantilla disfrutará, con carácter general, los festivos propios de la localidad de Paracuellos del Jarama. No obstante lo anterior, y dado que la Empresa debe atender diariamente la fabricación de sus productos para puntos de venta fuera de dicha localidad, las necesidades del servicio podrán requerir que los trabajadores presten servicios en festivo local. El trabajo en festivo local, que afectará como máximo al 50 por 100 de la plantilla vigente en cada momento, será compensado con el disfrute de descanso y afectará, preferentemente, a no residentes en la localidad de Paracuellos del Jarama y, también preferentemente, en festivos de la localidad de Madrid, o en cualquier otro previo acuerdo con la Empresa.

ARTÍCULO 16. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son voluntarias y se pactan, expresamente, con los importes señalados en las tablas salariales.

La Empresa, en su caso, facilitará al Comité de Empresa relación mensual de las horas extraordinarias desglosadas por sección y persona.

ARTÍCULO 17. DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA JORNADA.

Se establece una jornada flexible o irregular para el centro de trabajo incorporándose lo establecido en la cláusula segunda del acuerdo de 19 de mayo de 2015. Esta jornada flexible o irregular será válida en sus términos hasta el 31 de diciembre de 2018 con una prórroga de cuatro meses hasta 30 de abril de 2019 en el que dejará de estar vigente se prorrogue o no la vigencia del convenio colectivo.

Se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones en el centro de trabajo de Paracuellos:

- No le será de aplicación a la persona en casos de ausencia justificada (bodas, viajes programados, vacaciones, hospitalización o situaciones similares). Deberá notificarlo a la empresa en el plazo de 24 horas desde que se le comunica la necesidad.
- Será necesario realizar primero semanas de 6 días para poder compensarlo realizando semanas de cuatro días.
- Si se comunica disponibilidad y finalmente se anula computará como realizada.

ARTÍCULO 18.- LICENCIAS.**1.- Licencias retribuidas**

Los trabajadores/as, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de lo que se regula a continuación:

Durante la vigencia del presente convenio todos los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar, previa comunicación y posterior justificación, cuando proceda, del hecho causante, de las siguientes licencias o permisos retribuidos por el tiempo que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Se podrá acumular la totalidad de las vacaciones al permiso por matrimonio, siempre y cuando, no se tengan que modificar la fecha de los periodos de vacaciones establecidas.
- b) Cuatro días laborables por nacimiento de hijo. En el supuesto que el nacimiento se produjera a más de 70 km del domicilio del trabajador, el mismo se incrementará en dos días adicionales.
- c) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite un desplazamiento de más de 70 km de su domicilio, el plazo se incrementará en un día adicional, pasando a ser de 4 días en total.

En caso de existir en plantilla más de un familiar con derecho al disfrute de la licencia en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del mismo paciente, podrán disfrutar de la misma entre ellos, de forma no coincidente y correlativa.

Un día por muerte de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad, más uno de viaje cuando se den las necesidades de traslado indicadas anteriormente

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Un día por boda de padres, hijos o hermanos.
- h) Un día de licencia retribuida sin justificación, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:
- No coincidir más de un trabajador/a por turno y misma línea en el mismo día.
 - No disfrutar de esta licencia en los puentes.
 - No disfrutar esta licencia como acumulación al descanso por vacaciones.
 - Las solicitudes deberán cursarse al Departamento de Personal, con una antelación mínima de 7 días antes del inicio del permiso. Dichos permisos se concederán en función de las disponibilidades del servicio y en caso de denegación, está deberá ser motivada, una vez estudiadas las causas por los representantes de los trabajadores y la Empresa.
- i) Dos días de permiso no retribuido, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el apartado anterior, para el día de licencia retribuida sin justificación
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumular el total de horas de permiso por lactancia, disfrutando de las mismas de forma ininterrumpida, a continuación de la suspensión por maternidad

Se podrá acumular la lactancia en casos de maternidad por el trabajador/a que corresponderá a 21 días naturales, que se realizarán de forma continuada a partir de la finalización de la baja maternal y vacaciones. En caso que la trabajadora no este de alta laboral al finalizar el periodo vacacional, los días que correspondan serán proporcionales al tiempo que falte para el periodo de los 9 meses que dan lugar al citado derecho.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los supuestos de iniciación de trámites de adopción o acogimiento se considerará licencia retribuida el tiempo imprescindible para que el trabajador/a realice los trámites y gestiones necesarias para los mismos ante los órganos oficiales. Si como consecuencia de la tramitación de la adopción el trabajador/a tuviera que realizar un desplazamiento con ausencia al trabajo de más de tres días consecutivos, este tendrá derecho a una licencia no retribuida por el tiempo necesario para la adopción.

Los derechos reconocidos al cónyuge se entenderán igualmente aplicables a las parejas de hecho, siempre que esta situación sea debidamente acreditada mediante inscripción en registro para tal efecto.

CAPITULO IV

RÉGIMEN SALARIAL Y COMPENSATORIO

ARTÍCULO 19. RETRIBUCIONES.

Los conceptos salariales son los siguientes: Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad consolidada.

ARTÍCULO 20. SALARIO BASE.

El salario base es el que aparece especificado en las tablas salariales que, como anexo I, forman parte del presente convenio. Para 2018 se estará a lo establecido en el artículo 30, actualizándose dichas tablas desde el 1/1/2018 una vez que se conozca el valor del incremento variable de 2018.

ARTÍCULO 21. PLUS CONVENIO.

Tendrán derecho a cobrar este plus todos los trabajadores/as de la empresa, siendo su cuantía la que aparece especificada en las tablas salariales, con excepción de Ayudantes de nuevo ingreso que, atendiendo a las necesidades de adquisición de práctica, adaptación al puesto de trabajo cobrarán el 25% de este plus durante el primer año de prestación de servicios en la empresa. Al igual que el salario base, para 2018 se actualizará desde el 1/1/2018 de acuerdo a lo establecido en el artículo 30.

ARTÍCULO 22. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Este complemento, de naturaleza salarial, sustituyó al complemento de antigüedad que se venía percibiendo en la forma que se acordó en su día y paso a ser complemento "antigüedad consolidada" en la cuantía establecida.

En 2017 se actualizará con el incremento variable definido en el artículo 30, y se abonarán los atrasos correspondientes desde el 1/1/2017. Se actuará de igual manera para 2018, con retroactividad 1/1/2018.

Al desaparecer el complemento salarial de antigüedad, las nuevas incorporaciones no devengan cantidad alguna por este concepto al quedar suprimido.

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO NOCTURNIDAD.

Los trabajadores/as que realicen la jornada nocturna, comprendiéndose esta entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrán un incremento por nocturnidad del 30 por 100 del salario base diario. Cuando la jornada del trabajador/a comprenda únicamente parte del horario nocturno, percibirá el incremento solamente en proporción a las horas trabajadas dentro del horario señalado. Este complemento de nocturnidad se abonará únicamente en los meses en que se efectúe.

ARTÍCULO 24. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres devengos de vencimiento periódico superior al mes, que se abonarán el:

- 30 de marzo,
- 15 de junio y
- 15 de diciembre

La cuantía de cada paga la componen salario base, plus convenio y antigüedad consolidada.

La paga abonada en el mes de marzo corresponde a los devengos del año anterior.

Aquellos trabajadores/as que ingresen o cesen durante el año, cobrarán la parte proporcional de dichas pagas.

ARTÍCULO 25. PAGA DE SEPTIEMBRE.

Esta paga será abonada en el mes de septiembre. Para el 2017 según el importe de las tablas del anexo I y para el 2018 con el incremento pactado en el artículo 30.

El periodo de devengo para la citada paga será el comprendido entre el 01 de octubre de un año y el 30 de septiembre del año siguiente.

ARTÍCULO 26. PLUS DE DÍAS FESTIVOS.

Por razones técnicas y organizativas y como consecuencia de la caducidad de los productos perecederos que a diario se elaboran en este centro de trabajo, ambas partes acuerdan expresamente la necesidad de trabajar los días festivos.

Como compensación a cada día festivo trabajado y no disfrutado, se concederá la libranza de otro día, que como norma general, será el inmediatamente anterior, el trabajo realizado por cada día festivo, será retribuido por hora efectiva de trabajo con el importe que se indica en las tablas salariales del anexo I. A estos efectos se considerará festivo trabajado en jornada completa, cuando el trabajador/a sufra accidente laboral en dicha jornada.

ARTÍCULO 27. PLUS DOMINGOS.

Los domingos se consideran días laborables a todos los efectos.

Todos los trabajadores/as que trabajen el domingo percibirán una compensación económica por hora efectiva de trabajo de 5,5 euros por hora para toda la vigencia del convenio.

A estos efectos, se considerará domingo trabajado en jornada completa, cuando el trabajador/a sufra accidente laboral en dicha jornada.

ARTÍCULO 28. PLUS LOCOMOCIÓN.

Se establece un plus de locomoción para toda la vigencia del convenio por día efectivamente trabajado, para todos aquellos trabajadores/as con los que se haya convenido efectuar su desplazamiento al trabajo con medios propios de locomoción, en las cuantías diarias establecidas a continuación, según el municipio de residencia del trabajador/a.

MUNICIPIO RESIDENCIA	EUROS/DÍA
Paracuellos del Jarama	2,5604 €
Barajas	3,4073 €
Belvis Jarama, Cobeña, Ajalvir, Daganzo, Algete	3,8978 €
Alcobendas, San Sebastián Reyes, Torrejón de Ardoz	6,1268 €
Madrid, Alcalá de Henares, Móstoles y asimilados	7,6871 €

Las poblaciones no relacionadas y que en el futuro hayan de ser incluidas en esta relación, se asimilarán a las mismas en función de la similitud de distancia.

Se elimino el sistema de transporte colectivo externo con el anterior convenio, que queda sustituido por transporte colectivo interno para un máximo de 16 trabajadores. Los trabajadores que se podrán beneficiar de esa modalidad serán aquellos que, no disponiendo de medio de transporte propio o de carnet de conducir, acrediten que tienen dificultades para el acceso a medios de transporte público por su lugar de residencia habitual.

Los beneficiarios de este servicio deberán estar agrupados en dos turnos de trabajo por lo que la aceptación de la adaptación del horario y/o turno de trabajo es requisito indispensable para ser beneficiario del sistema de transporte colectivo interno.

Los trabajadores/as que hayan disfrutado hasta la fecha del transporte colectivo (25 empleados), que no cumplan con los requisitos para ser beneficiario de la nueva modalidad de transporte, serán compensados con el percibo del Plus Locomoción. Si estos trabajadores/as se viesen afectados por un cambio de turno que les imposibilite el acceso a medios de transporte público por su lugar de residencia habitual, habrán de garantizárseles el transporte adecuado para ese nuevo turno.

ARTÍCULO 29. REVISION SALARIAL Y OTROS INCREMENTOS.

El sistema de funcionamiento de estos incrementos será a través de una tabla de consecución que medirá el grado de eficiencia de la planta (OEE), entendiéndose por tal la producción obtenida en relación a los medios humanos y técnicos empleados. Se define un escalado que permitirá establecer dicha consecución en función de las eficiencias producidas durante cada uno de los años.

A los efectos de la determinación del objetivo de cada año se han comparado situaciones homogéneas entre los dos períodos, sin haber tenido en cuenta el efecto de las posibles nuevas líneas o automatizaciones que debido a su implantación podrían generar más eficiencias. Para el año 2017 el objetivo de eficiencia se fija en el 82% y en 2018 se fija en 83%.

Incrementos salariales asociados a la consecución de los niveles de eficiencia en la planta.

NIVEL DE CONSECUCCIÓN	% INCREMENTO
> = 83%	1%
> = 80%	0,8%
> = 75%	0,6%
> = 70%	0,4%
< 65%	0,0%

Si no se cumplieran los niveles de producción previstos de tal manera que perjudicaran los valores estimados de eficiencia, las partes se comprometen a revisar el objetivo. Con este fin, mensualmente se proporcionará al Comité de Empresa información sobre el grado de consecución de dicho objetivo.

Una vez obtenido el valor del incremento variable, se aplicará sobre tablas salariales y demás conceptos económicos de la manera que se explica a continuación, cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se establece una retribución económica variable (consolidable) equivalente al incremento variable anteriormente definido, que puede llegar hasta el 1%, aplicable para cada uno de los años de vigencia. La misma será hecha efectiva en la nómina del mes de febrero del año siguiente (la de 2017 se abonará a la firma del convenio y la de 2018 en febrero de 2019).

La base de cálculo de la retribución variable se realizará sobre la retribución fija que perciben los trabajadores/as afectados según tablas (salario base, plus convenio, pagas extras , horas extras y paga de septiembre).

En caso de que el trabajador/a no preste servicios todos los días de actividad previstos en cada uno de los años (ya sea por estar contratado de forma eventual o por estar en situación de excedencia) percibirá dicha retribución variable en la parte proporcional de prestación de servicios efectivos, devengando la retribución variable de forma individual.

Para el año 2017 sus importes serán los que se reflejan en las tablas salariales del anexo I, y que son los mismos que estaban recogidos en el IX convenio colectivo más la retribución variable consolidable de 2017, ya conocida a la firma del convenio.

Para el año 2018 (aplicables desde el 1/1/2018) serán los obtenidos a partir de las tablas de 2017 incrementadas con los valores obtenidos en 2018 para la retribución variable (consolidable), en función del grado de consecución que se obtenga en 2018.

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 30. FONDO SOCIAL.

El fondo social destinado se fija en la cuantía de 70.560€.

El importe máximo que sobre el citado fondo podrá percibir un trabajador/a será de 3.000 €, los cuales serán amortizables, como máximo, en dos años, en quince pagos anuales, nombrándose una comisión al efecto para la distribución de este fondo social. Para la concesión de este fondo, se exigirá un año de permanencia en la empresa. No se concederá un nuevo fondo sin haber transcurrido un año desde la cancelación del anterior, salvo casos concretos y previo estudio de los mismos.

Los trabajadores/as con contrato temporal que soliciten dicho fondo, la amortización de este será prorrateado entre el número de mensualidades que vayan desde la concesión del fondo hasta la finalización de su contrato, de modo que a esta fecha quede totalmente cancelado.

Estos fondos sin interés se concederán por orden de petición para necesidades personales o familiares justificadas, debiéndose cumplimentar el impreso de solicitud correspondiente.

ARTÍCULO 31. AYUDA ESCOLAR.

Se establece una ayuda escolar anual de 162,29 €, para toda la vigencia del convenio, para aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad al menos de un año en la empresa, abonables en el mes de agosto de cada año y que tengan hijos menores de 18 años el día 31 de agosto de cada año. También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores/as con hijos de 17 años de edad o más siempre que acrediten la matriculación en centros oficiales para la realización de estudios reglados de bachillerato, formación profesional de grado medio, formación profesional de grado superior, estudios universitarios o equivalentes e incompatibles con la realización de cualquier tipo de trabajo remunerado. El abono para estos últimos se efectuará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso, y toda vez que el trabajador/a en dicha fecha tenga como mínimo un año de antigüedad en la compañía.

Dicha ayuda escolar se entiende por hijo/a y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa, solamente tendrá derecho uno de ellos a percibir dicha ayuda escolar. En caso de divergencia entre ambos, la empresa lo abonará al trabajador/a más antiguo de los dos. En los casos de divorcio o separación se estará a lo que dicte el Juez.

ARTÍCULO 32. AYUDA A DISCAPACITADOS.

Se establece una ayuda a discapacitados físicos/psíquicos 244,9 € mensuales, durante la vigencia de este convenio, para los padres, hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores/as que tengan un 33 por 100, al menos, de discapacidad reconocida como tal por la Seguridad Social u organismo competente, siempre que el discapacitado esté a cargo del trabajador/a .

Dejará de percibirse esta ayuda cuando el discapacitado realice trabajo remunerado o perciba pensión de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo, siempre y cuando en este último caso la cuantía de la pensión iguale o supere el importe del SMI.

ARTÍCULO 33. FORMACIÓN.

Para los años de vigencia, se establece una ayuda denominada "a formación", destinando hasta un máximo de 8.064 €, para financiar cursos externos que reciban los trabajadores/as en relación con la actividad propia de la empresa y el puesto desempeñado por el trabajador/a dentro de la misma, y que ha de cumplir necesariamente los siguientes requisitos:

- a) Solicitud previa y autorización de la empresa para la realización del curso.
- b) Reembolso del 80% del coste del curso con un límite máximo de 1.500 euros anuales por trabajador/a.
El valor del curso se entenderá integrado por el coste de la matrícula, las clases y los libros oficiales necesarios.
- c) Los cursos deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.
- d) El trabajador deberá acreditar a la empresa la asistencia así como el aprovechamiento del curso, en caso de inasistencia o de no aprobar dicho curso supondrá la retirada de la ayuda.
- e) Los cursos deberán realizarse en centros oficiales o reconocidos por la empresa.

Formación Profesional en el Trabajo.

El trabajador/a tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 34. SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

Se establece un seguro colectivo de vida para todo el personal durante el año 2018 en la cuantía de 39.546,45 en el supuesto de fallecimiento; 39.546,45 en el supuesto de incapacidad permanente absoluta; 59.327,06, en el supuesto por accidente de trabajo; y 59.327,06 en el supuesto de que sea declarada una incapacidad permanente total como consecuencia de accidente de trabajo.

Se tendrá derecho a dicho seguro, a partir del primer día del séptimo mes de prestación de servicio en la empresa.

ARTÍCULO 35. JUBILACIÓN.

Se establece una gratificación por jubilación para aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales, decidan jubilarse con una edad igual o inferior a la ordinaria y que, dependiendo de la edad y años de servicios en la empresa, tendrá los siguientes días de abono de salario, integrado por el salario base, "antigüedad consolidada" y plus convenio:

EDAD *	10-14 AÑOS	15-19 AÑOS	+ DE 20 AÑOS
- 4 años	90 días	105 días	120 días
- 3 años	75 días	90 días	105 días
- 2 años	60 días	75 días	90 días
- 1 año	45 días	60 días	75 días
Edad ordinaria	50 días	60 días	80 días

* Refleja los años restantes hasta la edad ordinaria de jubilación, reseñada por la normativa aplicable en cada caso.

Para tener derecho a la percepción de la gratificación, el trabajador deberá causar baja en la empresa dentro de los noventa días inmediatamente posteriores a aquel en que cumpla cualquiera de las edades detalladas.

ARTÍCULO 36. JUBILACIÓN ANTICIPADA

1.- Las jubilaciones anticipadas se harán efectivas cuando, habiéndolo solicitado el trabajador/a, proceda además la amortización de su puesto de trabajo o su sustitución por personal excedente de otros departamentos o secciones del grupo Bimbo.

2.- Con objeto de mejorar las condiciones de jubilación de aquellos trabajadores asalariados que accedan a la jubilación anticipada en los términos que establece el artículo 206 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa negociará con ellos y con el Comité de empresa una com-

pensación económica, tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador y sobre las bases siguientes:

- a) La suma de las compensaciones económicas en ningún caso superará el importe indemnizatorio establecido por la Legislación laboral vigente para los despidos disciplinarios improcedentes.
- b) El límite de la compensación a abonar durante todo el tiempo en el que sea perceptor de las prestaciones de desempleo que se establecerá de forma individual según corresponda a cada uno de los años de vigencia de este convenio, sobre esta materia se fijará de manera que se garantice el 100%, el 95%, el 90% o el 85% de las percepciones netas que por los conceptos retributivos del Convenio se tengan acreditadas, incrementadas en el I.P.C. anual, según falten para acceder a la pensión de jubilación ordinaria más de 2 años, más de 3 años, entre 3 y 5 años, o entre 5 y 7 años, respectivamente.
- c) El complemento de la prestación de jubilación para cada trabajador se calculará, en base a la normativa vigente en esta materia, de manera que perciba en total por este concepto el 95%, el 90% o el 85% de la prestación que le correspondería si tuviera la edad ordinaria de jubilación, según le falten 3 años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, más de 5 y menos de 3, o más de 7 y menos de 5, que les correspondería si hoy tuvieran la edad ordinaria de jubilación.

ARTÍCULO 37. AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO

En el supuesto de fallecimiento del trabajador que ostente más de seis meses de prestación de servicios en la Empresa, ésta queda obligada a satisfacer a sus derechohabientes, en concepto de ayuda por defunción, como único pago y de una sola vez la cantidad de 4.536 € brutos para la vigencia de este convenio.

En caso de encontrarse el trabajador en situación de algún tipo de invalidez, esta ayuda se abonará siempre y cuando el fallecimiento se haya producido antes de la fecha de reconocimiento de efectos de la invalidez permanente por el organismo competente.

ARTÍCULO 38. INCAPACIDAD TEMPORAL, y CONSULTAS MÉDICAS.

1. ENFERMEDAD SIN PROCESO DE BAJA: en el supuesto de enfermedad sin proceso de baja por I.T. de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador el 60 por 100 del salario base, antigüedad consolidada y plus convenio, hasta un máximo de tres días al año.

2. CONSULTAS MÉDICAS: se considerará permiso retribuido hasta un máximo de veinticinco horas, en el año natural, la asistencia a consultas de medicina general y de especialistas de la Seguridad Social y el acompañamiento a hijos, cónyuge y padres descontándose, por tanto, la parte proporcional de todos los conceptos de las horas que excedan de las veinticinco citadas. No obstante, y solo para el trabajador, si la consulta se realiza a especialistas de la Seguridad Social, se abonará las horas que sean necesarias para dichas consultas. En ambos supuestos, será requisito indispensable la presentación del correspondiente justificante de la Seguridad Social para la obtención del derecho señalado anteriormente.

Igualmente, será necesario preavisar la ausencia a su inmediato superior.

El tiempo para asistir a consultas médicas será el estrictamente necesario, teniendo el trabajador la obligación de reincorporarse al trabajo antes y/o después de las mismas según sus horarios.

3. INCAPACIDAD TEMPORAL:

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, el trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 100 % del importe de los conceptos salariales que tenga acreditados en su jornada ordinaria de trabajo excepto los de pago no periódicos, extraordinarios y/o comisiones.

Este beneficio se obtendrá siempre que se den estas circunstancias:

- a) El índice de absentismo considerando la plantilla de fábrica (MOD y MOI), no deberá sobrepasar el 4% de promedio mensual acumulado en los doce meses anteriores.
- b) En caso de superar dicho índice del 4% se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir los complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo aquel trabajador que individualmente sobrepase el 4,5 mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de la baja.

- c) Las bajas por descanso maternal y paternal, se beneficiarán de la prestación económica expresada en el párrafo primero de este artículo, con independencia del índice de absentismo.
- d) El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes el abono de los complementos más arriba establecidos.
- e) La Empresa se reserva el derecho a retirar esta mejora en los casos de fraude.

Los casos de enfermedad que precisen intervención quirúrgica o internamiento en clínica o sanatorio, se asimilarán en cuanto a su tratamiento a lo establecido en el párrafo primero de este artículo. Este beneficio se hace extensivo al tiempo de duración de la convalecencia en ambos supuestos. A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivo por accidente laboral, licencias con retribución, huelgas legales y uso de horas sindicales.

Cualquier modificación que por Ley afecte a la prestación de la Seguridad Social por I.T. y por conguiente a la cuantía del complemento, daría lugar a una renegociación del presente artículo.

En caso de Incapacidad Temporal (IT) derivada de accidente laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora, el accidentado perciba desde el primer día de la baja el 100 % del importe de los conceptos salariales que tenga acreditados en su jornada ordinaria de trabajo excepto los de pago no periódicos, extraordinarios y/o comisiones.

En lo referente al control médico y a la eliminación del complemento en situación de fraude, se estará a lo dispuesto en el apartado e).

ARTÍCULO 39. MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCION Y ACOGIMIENTO.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a la prestación por maternidad será de dieciocho semanas.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Los periodos de descanso por maternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

El disfrute a tiempo parcial podrá ser reconocido tanto a la madre como al padre, si bien la madre no podrá hacer uso de esta modalidad durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio a tiempo completo.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Se ampliará a dieciocho semanas la adopción o acogimiento de mayores de seis años y menores de 18 años, cuando se trate de discapacitados/as. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Este periodo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, o discapacidad.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores/as afectados.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados anteriormente.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO VI *DERECHOS SINDICALES*

ARTÍCULO 40. DERECHOS SINDICALES.

En cuanto a los derechos de representación colectiva, ambas partes se comprometen a regirse por la legislación vigente. No obstante lo anterior, podrán acumularse en uno o varios de los miembros del comité de empresa, y entre los delegados de una misma central sindical, las horas que con carácter trimestral, sean cedidas total o parcialmente, correspondientes a cada uno., individualmente. Esta acumulación, que sólo podrá realizarse dentro de los meses naturales, deberá comunicarse a la Dirección de la Empresa, al menos, con 48 horas de antelación del inicio de cada período sobre el que se pretenda la acumulación.

La empresa reconoce a la representación sindical los derechos que la normativa vigente reconoce a las empresas con más de 250 trabajadores y, en concreto el nombramiento de un Delegado Sindical con los derechos y garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical con independencia de que el número de trabajadores sea inferior a los citados 250.

CAPÍTULO VII *RÉGIMEN DISCIPLINARIO*

ARTÍCULO 41. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual, culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

ARTÍCULO 42. GRADUACIÓN DE FALTAS.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditara la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves período de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención o falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideraran como faltas graves.
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los riesgos y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia al trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los centros de trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada habitual.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 2 meses.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria o continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual.

- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración de la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

ARTÍCULO 43. SANCIONES.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO VIII**SALUD LABORAL****ARTÍCULO 44. REVISIÓN MÉDICA.**

1. El empresario garantizará a los trabajadores 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 preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

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 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 sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

ARTÍCULO 45. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se aplicará la legislación vigente.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD

ARTÍCULO 46. PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA.

Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por 3 representantes sindicales y 3 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo, y procediendo a adaptar a nivel de empresa los distintos planes de igualdad y protocolos que existan a nivel sectorial.

Se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad procederá a establecer en el centro de trabajo al que le es de aplicación el presente convenio colectivo procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón del sexo en el trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Deberán promoverse condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En el seno de esta comisión se acordará un protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos.

CAPÍTULO IX

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 47. ROPA DE TRABAJO

Anualmente se proveerá al personal, además del calzado para cada puesto de trabajo, de la siguiente ropa de trabajo:

PERSONAL PRODUCCIÓN Y OFICIOS AUXILIARES

- Dos camisetas de manga
- Dos pantalones (Tres pantalones Operarios Mantenimiento)

- Un jersey
- Dos cofias
- Par zapatos o botas seguridad según funciones.

PRENDAS ACCESORIAS (Según necesidades)

- Chaleco
- Batas manga larga
- Anorak
- Vestuario térmico

El vestuario descrito anteriormente será de uso obligatorio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

De establecerse durante la vigencia del presente Convenio algún acuerdo de Convenio Colectivo, o similar, cuyo ámbito de aplicación de grupo de carácter estatal o provincial, se estará a lo que en el mismo se disponga.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Ambas partes se someten a los acuerdos alcanzados en fecha 1/4/2005.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los trabajadores que provengan de otros centros de trabajo de empresas del GRUPO BIMBO que, por motivos organizativos, hayan sido trasladados de estos centros, en el marco de lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, se ubicarán en las líneas de producción existentes, sin que este traslado ocasione perjuicio alguno en las condiciones económicas y profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se moderará, mediante complementos ad personam, el impacto de la supresión de complementos en aquellos trabajadores (jefes de turno, jefes de línea y técnicos que ejerzan efectivamente como tales) en que las retribuciones pudieran quedar fuera de mercado o en situación “no equitativa” en relación a la estructura salarial de la fábrica.

Para garantizar el cumplimiento de este compromiso, la Comisión paritaria se podrá reunir periódicamente para conocer el colectivo afectado en cada momento.

ANEXO I
CONVENIO COLECTIVO BIMBO PARACUELLOS DE JARAMA
TABLAS SALARIALES ANUALES
2018

CATEG PROF	SBASE	PCONVENIO	TT ANUAL	ANTIGUA DESCRIPCIÓN
TJ	45,9643	11,3457	25.790	TÉCNICO JEFE
TTGS	45,9643	11,3457	25.790	TÉCNICO TIT GRADO SUPERIOR
TTGM	41,4500	10,8071	23.516	TÉCNICO TIT GRADO MEDIO
DD	45,9643	11,3457	25.790	DIRECTOR DEPARTAMENTO
JP	41,4500	10,8071	23.516	JEFE DE PRODUCCIÓN
ENC	34,8121	9,5734	19.973	ENCARGADO
JTal	38,0044	10,2342	21.707	JEFE TALLER
JS	34,5588	9,5588	19.853	JEFE DE SECCIÓN

JL	34,5588	9,5588	19.853	JEFE DE LÍNEA
JA	34,5588	9,5588	19.853	JEFE DE ALMACÉN
JT	33,3874	9,4733	19.287	JEFE DE TURNO

JPD	41,4500	10,8071	23.516	JEFE PROCESO DATOS
AP	38,0044	10,2342	21.707	ANALISTA PROGRAMADOR
Pr	36,8416	9,9436	21.053	PROGRAMADOR
Op	32,2541	7,9014	18.070	OPERADOR
TL	36,8417	9,9437	21.053	TÉCNICO CALIDAD/LAB
TL	36,8417	9,9436	21.053	TÉCNICO LABORATORIO
AL	32,2541	7,9014	18.070	AUXILIAR LABORATORIO
TOC1	33,3874	9,4733	19.287	TECN ORGAN Y CONT 1º
TOC2	32,2541	7,9014	18.070	TECN ORGAN Y CONT 2º

JAD1	39,1159	10,4908	22.323	JEFE 1º ADMINISTRATIVO
JAD2	36,8416	9,9436	21.053	JEFE 2º ADMINISTRATIVO
O1DA	33,3874	9,4733	19.287	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO
O2DA	32,2541	7,9014	18.070	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO
AAD	29,3927	7,8150	16.743	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Vig.-	26,5047	8,1309	15.759	VIGILANTE
Por.-	26,5047	8,1309	15.759	PORTERO
Rec.-	24,3685	5,2219	13.464	RECADISTA

O1M	33,3874	8,9774	19.276	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO
O2M	31,8997	7,8146	18.070	OFICIAL 2º MANTENIMIENTO
ESM	29,0697	7,7291	16.743	ESPECIALISTA MANTENIMIENTO
AYM	27,3597	7,7291	15.965	AYUDANTE MANTENIMIENTO
AYM1	27,3597	1,9322	13.328	AYUDANTE MANTEN. 1º AÑO

O1P	33,3874	8,9774	19.276	OFICIAL 1º PRODUCCIÓN
O2P	31,8997	7,8146	18.070	OFICIAL 2º PRODUCCIÓN
ESP	29,0697	7,7291	16.743	ESPECIALISTA PRODUCCIÓN
AYP	27,3597	7,7291	15.965	AYUDANTE PRODUCCIÓN
AYP1	27,3597	1,9322	13.328	AYUDANTE PRODUCCIÓN 1º AÑO

O1AL	33,3874	8,9774	19.276	OFICIAL 1º ALMACÉN
O2AL	31,8997	7,8045	18.065	OFICIAL 2º ALMACÉN
ESAL	29,0697	7,7291	16.743	ESPECIALISTA ALMACÉN
AYAL	27,3597	7,7291	15.965	AYUDANTE ALMACÉN
AYAL1	27,3597	1,9322	13.328	AYUDANTE ALMACÉN 1º AÑO

HORA DOMINGO	5,50
HORA FESTIVA	9,63
PAGA SEPTIEMBRE	734,16

TABLAS SALARIALES ANUALES

HORAS EXTRAORDINARIAS	2018		
	O1P	O2P	ESP - AYP - AYP1
NORMALES	17,2803	16,4139	15,5450
NOCTURNAS	19,8636	19,0051	18,1387
DÍA LIBRE SEMANAL	19,8636	19,0051	18,1387
DÍA LIBRE SEM JORN	21,5662	20,6319	19,5342
DOMINGO LIBRE	21,5964	20,7300	19,8636
FESTIVO LIBRE	25,9125	25,0461	24,1876
FESTIVO LIBRE JOR.NOCT	27,6160	26,6737	25,5838

(03/30.560/20)

