

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 12** *RESOLUCIÓN de 17 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 Monbake Grupo Empresarial, S. A. U. (centro Alalardo).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Monbake Grupo Empresarial, S. A. U. (centro Alalardo), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 14 de julio de 2020, 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 17 de noviembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**Convenio colectivo de trabajo del centro de trabajo de Monbake Grupo Empresarial,
S.A. en Alalpardo (Madrid)**

Capítulo preliminar

El presente texto se trata de la prórroga de un convenio negociado y acordado por primera vez en 2016.

El presente Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1 de junio de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021, ha sido concertado por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, quienes reunidos con fecha 06 de febrero de 2020 acordaron la constitución de la Comisión Negociadora, siendo ambas representaciones, mediante delegación en la comisión negociadora, elementos válidos de concertación y acuerdo de todas las materias que en este Convenio se contemplan, según ordena el Título III, capítulo primero en sus distintas secciones, del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1. - Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores de Monbake Grupo Empresarial S.A. (en adelante la Compañía o Monbake), cuyo centro de trabajo se encuentra en la fábrica de C/ Paeque, 13, Alalpardo, (Madrid).

Se hace expresa exclusión del ámbito de este Convenio a cualquier otro centro de producción u oficinas que la Compañía tenga o pueda tener en otras localidades.

Igualmente se hace expresa exclusión de la aplicación de las cláusulas de contenido salarial, a los trabajadores integrados en el Grupo Profesional 0, de este modo el contenido económico de este Convenio sólo afectará a las personas integradas en los Grupos Profesional I, II, III y IV (todos ellos con tabla salarial anexa)

Artículo 2. - Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de junio de 2020, y su vigencia se extenderá hasta 31 de diciembre de 2021.

Artículo 3. - Rescisión y revisión.

El presente Convenio será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia. La denuncia proponiendo la revisión del convenio deberá ser formulada y presentada por la parte denunciante ante el otro, y llevada a la autoridad competente a fin y efecto de que sea registrada, con una antelación como mínimo de un mes y como máximo de tres meses contados antes de la fecha del final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la mesa negociadora que en el plazo de 15 días aprobará un calendario de negociaciones. El plazo máximo para la negociación se establece en 6 meses. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos de los servicios de mediación y arbitraje (Instituto Laboral) para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Artículo 4. - Vigencia de la totalidad.

Las disposiciones del presente Convenio constituyen un conjunto orgánico e indivisible y, pues, en el caso de que la autoridad laboral, en el trámite de homologación, no aprobase alguna cláusula, resultaría totalmente nulo y sin ningún tipo de efecto vinculante, y esta situación obligaría a reconsiderar su totalidad el articulado.

Artículo 5. - Declaración antidiscriminatoria.

El presente Convenio se regirá por la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. Esta declaración se extiende a las relaciones laborales en todo su alcance (salario, puestos de trabajo, promociones, permisos y licencias), con la lógica excepción por el sexo femenino respecto de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Artículo 6. - Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación de las cláusulas de conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se crea una comisión paritaria compuesta, indistintamente, por dos miembros de la Dirección de la Empresa y por dos miembros de la Representación de los Trabajadores.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Las interpretaciones y aplicaciones de lo pactado, así como el seguimiento del conjunto de acuerdos.
2. Por cualquier circunstancia de no entendimiento en la aplicación del presente convenio, las partes se comprometen a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previamente haberse sometido al dictamen de la comisión paritaria, la cual emitirá un informe en el plazo máximo de 15 días.
3. Sólo en el caso de que los buenos oficios de la Comisión no llevaran a una solución negociada, las partes acuerdan que las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, a causa de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.
4. El dictamen previo de la comisión paritaria será obligatorio para iniciar cualquier vía contenciosa, tanto de carácter laboral como económico, en todo lo que esté regulado por el presente convenio.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando, debidamente convocada, asistan al menos, presentes y/o por delegación, un componente de cada parte.

Asimismo, los acuerdos que se tomen requerirán, al menos, la votación favorable de la mayoría simple de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece, a efectos de notificación, en C/ Paeque, 13, Alalpardo, Madrid.

Artículo 7. - Garantía "ad personam".

A todos los empleados/as de alta en el centro con anterioridad a este convenio se les aplicará las condiciones económicas derivadas del mismo, en cuanto a conceptos salariales aplicables y fórmulas de cálculo de éstos.

Si como consecuencia de esa nueva estructura salarial, en algún caso la retribución a percibir por el empleado/a resultase inferior a la anteriormente percibida en su cómputo anual, se incorporará un nuevo plus llamado Garantía "ad personam" por un importe individualizado que asegure percibir la misma retribución, en término anual, que la recibida antes de la firma de este convenio.

Artículo 8. - Manipulación de alimentos.

Respecto del personal afectado por el presente Convenio y que sus funciones tengan una relación directa o indirecta con los productos, desde el comienzo hasta el fin del proceso de producción, la empresa tiene la obligación de someterse a la normativa vigente.

Capítulo II - Jornada. Vacaciones. Permisos y licencias**Artículo 9. - Jornada de trabajo.**

La jornada laboral en la empresa y para todos los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Convenio, se establece en 1.800 horas año y se desarrollará durante todos los días del año, incluidos domingos y festivos, es decir, sin excepción alguna. Todos los trabajadores en el campo de aplicación de este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que se establecerá mediante la ordenación de la jornada y descansos en cada sección. En cualquier caso se respetará el descanso entre turno y turno de 12 horas.

Se respetarán las cuarenta horas semanales, si bien en el equipo de la línea Mecatherm los días de descanso podrán flexibilizarse a lo largo de la semana para garantizarse la continuidad de la producción y de conformidad con el régimen de turnos vigente.

De común acuerdo entre empresa y trabajador podrá establecerse la adecuación correspondiente en jornadas, de tal forma que el trabajador disfrute del descanso previsto en el apartado anterior, en un cómputo acumulable por periodos de hasta catorce días. Los trabajadores comprendidos en las secciones de taller, tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días consecutivos y rotativos de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 10º.

En el supuesto de trabajar en días festivos no recuperables, con independencia del pago de dicho día, se optará por abonar dichas horas con el valor de la hora extraordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementados en un porcentaje del 75 por ciento.

A partir de 2021 el personal de oficinas (Estructura) podrá distribuir la jornada semanal de tal manera que se trabaje un cuarto de hora más de lunes a jueves para poder realizar 7 horas los viernes en jornada continua.

Igualmente, a partir de 2021, durante los meses de junio a agosto se realizará jornada continua, de 08:00 a 16:00 horas de lunes a jueves y de 08:00 a 15:00 horas los viernes.

Estos horarios serán orientativos y podrán tener cierta flexibilidad, cumpliendo en cualquier caso la jornada diaria.

En ambos supuestos, jornada continua los viernes y en verano, se garantizará el servicio en cada departamento, trabajando en jornada partida como hasta la fecha si por necesidades del departamento de que se trate no es posible realizar la jornada continua.

Artículo 10º. - 4º Turno

En el caso de incrementos de producción de la planta de Alalpardo que no pudieran ser atendidos con el régimen de trabajo ordinario de lunes a viernes, las partes establecerán el régimen de trabajo en la modalidad de “4º turno” en la línea Mecatherm.

La compensación de dicho sistema de trabajo, así como los recursos necesarios se negociarán con la RLT en el momento en que sea necesaria la implementación de dicho régimen.

Artículo 11º. - Flexibilidad Horaria.

Si como consecuencia de la libranza de dos días semanales consecutivos, se perjudica el normal desarrollo de la producción, respetando el derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido (, acumulable por periodos de hasta catorce días), la empresa podrá acordar con el trabajador la suma a las vacaciones del medio día libre o bien darlo en otra época del año, entendiéndose que por cada hora libre no disfrutado corresponderá su disfrute en un día laborable.

La Empresa podrá también flexibilizar la jornada laboral, estableciendo 6 horas como mínimo de trabajo y 9 como máximo no pudiendo rebasar la jornada establecida en el artículo 9. En todo caso, la empresa deberá comunicar con un preaviso mínimo de 15 días, las causas que fundamentan dicha flexibilización y el plazo por el que se prevé utilizarla.

Los horarios de trabajo se informan con 15 días de antelación. Si bien, dada la organización de la planificación de la producción, podrán comunicarse cambios en los horarios con el preaviso de una semana.

Artículo 12º. - Rotación.

Toda la plantilla del centro de trabajo de Alalpardo cuando los volúmenes de trabajo de la línea o centro lo requieran, estará obligada a rotar en turnos de Mañana, Tarde y Noche, no pudiendo ningún trabajador negarse a ello, salvo causa legal que dé derecho a la reducción de jornada o elección de turno.

La secuencia del sistema de rotación de turnos establecida en la empresa es: Noche – Tarde – Mañana.

Artículo 13º. – Flexibilidad en el horario de arrancada

Dado que en la planta se fabrican diferentes tipos de producto y que según el producto a fabricar se necesita distintos períodos de reposo de la masa en estanca (hasta 2 horas), las partes firmantes aceptan que los horarios de entrada y salida puedan tener una variación de hasta un máximo de dos horas.

Estos cambios serán preavisados con al menos una semana de antelación.

Artículo 14º. - Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá un período anual de vacaciones establecido en veintidós días laborables. Todo el personal con más de un año de antigüedad podrá disfrutar del 50% de sus vacaciones en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

La elección del periodo de disfrute se realizará de acuerdo con un sistema que permita la rotación en la prioridad de elección.

Cuando la incorporación tras las vacaciones comporte el inicio en turno de Noche, el trabajador podrá optar por incorporarse en otro turno, si bien dicho cambio de turno comportará el cambio de turno (y rotación) de otro compañero de sección con el fin de cubrir el puesto de trabajo que la persona que se incorpora de las vacaciones deja vacante.

Artículo 15º. - Permisos y licencias.**15.1. Permisos y licencias retribuidos**

Avisando a la empresa con la máxima antelación posible, el personal puede dejar de asistir al trabajo, sin perder el salario, por alguno de los motivos siguientes, durante los días y periodos de tiempo que se indican a continuación:

- A) 17 días en caso de matrimonio.
- B) Tres días por enfermedad grave del cónyuge, padres y padres políticos, hijos, y hermanos. En caso de ingreso hospitalario, hasta cuatro días. Contándose los días de ingreso y los que el enfermo necesite atención domiciliaria, aceptándose como prueba de ésta necesidad el informe del médico de cabecera que indique la necesidad de ayuda domiciliaria. En caso de hospitalización, el trabajador/a podrá optar por fijar el disfrute del permiso en días sucesivos o alternos, durante el periodo que dure la hospitalización.

Para el resto de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad 2 días.

En ambos casos pueden ampliarse por necesidad de viajar, hasta tres días naturales adicionales según la siguiente escala:

- En caso de tener que hacer un desplazamiento de entre 300 y 599 km: un día adicional.
- En caso de tener que hacer un desplazamiento de entre 600 y 799 km: dos días adicionales.
- En caso de tener que hacer un desplazamiento de más de 800 km: tres días adicionales.

En el caso de que trabaje más de un miembro de la familia dentro de la empresa y con derecho a permiso, se hará todo lo posible para combinar el mismo no coincidiendo a la vez.

- C) Dos días naturales por fallecimiento o entierro de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, ampliables con tres días naturales adicionales con la misma regulación que el apartado anterior.
- D) Dos días naturales por cambio de domicilio, limitado a una licencia por año natural.

- E) Tiempo indispensable para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- F) Tiempo indispensable para el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- G) Tiempo indispensable para asistencia a médico especialista de la seguridad social. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- H) Tres días para asuntos propios, teniendo que comunicarlo el trabajador a la empresa con una antelación mínima de 4 días.
- I) 10 horas anuales para acompañar al médico de cabecera al hijo/a menor de doce años y/o ascendentes dependientes de primer grado.

Los permisos regulados en los epígrafes del B al I se harán extensibles a las parejas de hecho, siendo necesario acreditar documentalmente dicha condición.

Se suprime el permiso de tres días naturales por nacimiento de hijo/a, ampliables con tres días naturales más en caso de internamiento del hijo/a que se recogía en el anterior convenio ya que, como consecuencia de la entrada en vigor el permiso de nacimiento (anterior paternidad) de 8 semanas a partir de abril de 2019, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021; se elimina la licencia de 2 días del Estatuto de los Trabajadores, por lo que deja de tener razón de ser la mejora convencional de un Derecho que ha sido derogado como consecuencia del reconocimiento de un Derecho más amplio (el permiso de nacimiento).

Como derecho supletorio de este artículo, todo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal vigente.

15.2. Licencias sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración mínima de 1 mes y máxima de 3, y con un preaviso formal de quince días, quienes lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se presenten, con el límite en cada momento del 2% de la plantilla.

Capítulo III - Retribuciones

Artículo 16º. - Estructura de las retribuciones.

La estructura retributiva se compone de una base formada por los conceptos llamados Salario Convenio y Pagas extraordinarias que tienen un importe específico para cada Grupo Profesional, y que se paga en 12 mensualidades, más un concepto "Plus mantenimiento Horario Habitual" que retribuye las especiales condiciones del puesto de trabajo (frio, responsabilidad o horario) adicionalmente se añade una retribución según los resultados de la empresa el llamado "plus variable", según artículo 22; y un plus transporte, según artículo 20.

En cualquier caso, se garantiza la percepción de una retribución anual mínima equivalente al Salario Mínimo Interprofesional, regulado en el Real Decreto núm. 231/2020, de 4 de febrero, fijado en 950 euros mensuales y/o en 13.300 euros anuales.

Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto al personal que los devenga por días como por aquellos que lo devengan por meses.

Se generan tres pagas extras con periodo de generación anual contándose desde los días: 17 de mayo, 1 de agosto y 23 de diciembre, que se pagan a razón de los importes establecidos en el anexo X, de forma prorrateadas en las 12 mensualidades de nómina.

Durante el periodo vacacional, el trabajador percibirá la parte proporcional de la remuneración en concepto de nocturnidad, siempre que haya percibido este concepto durante al menos seis meses en el año en curso.

El abono de la parte proporcional de la nocturnidad correspondiente a las vacaciones se realizará en la nómina del mes de diciembre.

El importe del salario base y restantes complementos que obran en los anexos del presente convenio se han calculado aplicando un incremento de 0,4% sobre el previsto en el anterior convenio colectivo de aplicación en el centro de Alalpardo para 2020 y un incremento del 0,8% para el año 2021.

El incremento practicado no aplicará a los trabajadores cuya retribución exceda en un 10% del salario previsto en el Convenio de Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid con carácter de mínimos. Con carácter general, en estos casos, el citado incremento se entenderá compensado/absorbido con las mejoras voluntarias que individualmente puedan tener reconocidas estos trabajadores por cualquier concepto.

De manera excepcional y debido a la coyuntura económica existe a la firma del presente convenio, en el período 2020 y 2021 no se aplicará en ningún caso la absorción/compensación del incremento acordado.

En el caso de que la suma del IPC nacional anual real sea superior al incremento pactado para los años 2020-2021, con el fin de que no haya pérdida del poder adquisitivo, las tablas resultantes a aplicar en 2022 se actualizarán según el IPC real resultante en dicho período.

Artículo 17º. - Salario Convenio (Suma de Salario Base y Plus Convenio).

Es la parte de retribución del trabajador que le viene marcada por el Grupo Profesional al que pertenece y por unidad de tiempo. El importe del Salario Convenio convenido para cada grupo profesional, es el que consta en el anexo I.

Artículo 17 bis.- Retribución en especie

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a recibir una ración de pan de un kilogramo diario.

Artículo 18º. – Antigüedad.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho por este concepto de antigüedad a los siguientes incrementos:

2 años: 5 por ciento.

4 años: 10 por ciento

En todo caso, tales porcentajes se calcularán sobre el salario base pactado que se incluye en la tabla Anexa I.

Artículo 19º. - Complemento de mantenimiento del horario habitual.

Todos los trabajadores/as percibirán un complemento por las particularidades de su horario de trabajo y/o su puesto, es el llamado "complemento de mantenimiento horario habitual" cuyo importe base se recoge en el anexo II y que podrá complementarse con alguno o algunos de los siguientes complementos.

Apartado a. - Plus Nocturno:

Cualquier trabajador independientemente de su categoría, por el hecho de realizar su jornada de trabajo en horas nocturnas, recibirá, por jornada trabajada, el complemento fijado en el anexo II. Se entiende por horas nocturnas desde las 22 horas hasta las 6 horas de la madrugada.

Para jornadas que contengan menos de cuatro horas en horario nocturno, el trabajador/a percibirá por horas el importe reflejado en el anexo III,

Apartado b. - Plus Cámara:

Aquellos trabajadores que se incorporen en el Almacén de Producto Terminado y, en concreto a aquellos puestos de trabajo donde la actividad se desarrolla en la cámara de congelados, es decir, entre -20º C y -22º C, tendrán derecho a percibir el complemento fijado en el anexo IV.

Apartado c. - Plus responsabilidad

Tendrán derecho a percibir los complementos fijados en el anexo V aquellos trabajadores que ejerzan la responsabilidad de "Jefe de Turno", "Responsable de Línea", "Responsable de Envasado", "Oficial de Hornos", "Ballinero", "Amasador" y "Responsable Materias Primas."

Apartado d. - Plus Turnicidad:

Como compensación a la obligatoriedad de rotar entre los turnos de Mañana, Tarde y Noche que conlleva prestar servicios en alguno de los regímenes horarios definidos anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus denominado "turnicidad", importes según anexo VI.

Apartado e. - Plus Rotacámaras

El personal adscrito a la sección de logística que presta servicios en sábado y domingo de manera rotativa, y disfruta del descanso semanal en tales semanas entre el lunes y el viernes, tendrá derecho a percibir un plus denominado "rotacámaras", en la cuantía que se establece en el anexo VII.

Artículo 20º. - Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.**Apartado a.- Plus Transporte:**

Como compensación al desplazamiento hasta el puesto de trabajo, se devengará una cantidad fijada en el Anexo VIII

Apartado b.- Horas extraordinarias:

Cuando para la buena marcha de la empresa sea necesario que el personal realice horas extraordinarias, respetando que estas son de libre iniciativa de la empresa y de libre aceptación del trabajador, éstas se abonarán según lo establecido en el anexo IX del presente convenio.

Artículo 21º.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias son tres las correspondientes a San Honorato, Julio y Navidad, según consta en Anexo X. De común acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores, el importe de dichas pagas se acuerda que sea prorrateado mensualmente.

Artículo 22º. - Retribución variable

Todos los empleados/as afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de retribución variable anual una cantidad que variará en función del grado de consecución para cada año de los diversos indicadores de planta y del silo logístico.

Para la vigencia del presente convenio, la retribución variable correspondiente al año 2020 se percibirá en un pago anual en febrero de 2021, y la correspondiente al año 2021, en febrero del 2022, según el escalado que consta en Anexo XI.

La remuneración variable será percibida en base a las siguientes condiciones:

- Se configura como un requisito en orden al devengo de la retribución variable que el trabajador esté de alta en la Compañía durante todo el período de generación (1 de enero a 31 de diciembre), salvo cuando la baja derive por decisión unilateral de la Empresa, declarada judicialmente o reconocida por la Empresa como un despido improcedente, en cuyo caso se tendrá derecho a percibir, en su caso, el variable que se pudiera haber devengado en proporción al tiempo trabajado durante el período expuesto.
- No presentar más de tres bajas o ausencias injustificadas durante el ejercicio.

Parámetros de medición:

Se acuerda que la parte variable de la retribución se liquidará en función del cumplimiento de los objetivos establecidos en cada momento en los indicadores siguientes, según el siguiente detalle:

- Personal de Mano de Obra Directa (MOD):
 - Eficiencia
 - Desecho (merma)
 - Producto retenido (reclamaciones)
 - Absentismo global
- Personal de Logística:
 - Obsoletos
 - Ajustes inventario
 - Absentismo global

El peso relativo de cada parámetro es el siguiente para cada colectivo:

MOD

Parámetros	%
Eficiencia	70%
Desecho	10%
Reclamaciones	10%
Absentismo planta	10%

LOGISTICA

Parámetros	%
Obsoletos	45%
Ajustes inventario	45%
Absentismo planta	10%

Los objetivos para cada uno de los parámetros se comunicarán al Comité de Empresa cada mes de Enero, y se definirán en base al presupuesto de la Empresa. Se recogerán las propuestas de la representación social respecto los conceptos y ponderación.

Capítulo IV - Complementos de prestaciones a la Seguridad Social:

- A) Se pagará un complemento a los trabajadores/as que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional un complemento que garantice el 100% de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de 12 meses naturales. El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise intervención quirúrgica y hospitalización.
- B) Los trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, percibirán un complemento que garantice el 100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15, contado desde la fecha de baja, hasta el día 120.
- C) Los casos de baja por nacimiento y riesgo durante el embarazo, se regirán por su normativa específica.

Capítulo V - grupos profesionales**Artículo 23º. - Grupos Profesionales.**

Monbake aboga por un sistema que agrupa los puestos de trabajo por capacidades y experiencias de una manera más amplia en grupos homogéneos. Dentro de cada área funcional (producción, técnicos y administrativos), se crean Cinco Grupos Profesionales.

Grupo Profesional IV

Tareas que requieren básicamente esfuerzo físico, lógicamente ligadas a producción o logística, sin autonomía y sin que requieran ningún tipo de formación específica, en general ocupan este grupo los empleados de producción o logística en su primer año de contrato.

Grupo Profesional III

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan conocimientos reglados específicos, pero es necesario un periodo de formación interna y un período de adaptación en la realización de las tareas.

Grupo Profesional II

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se puedan realizar bajo instrucciones, requieren adecuados conocimientos profesionales, experiencia y aptitudes prácticas, asumiendo el trabajador/a la responsabilidad plena en las tareas encomendadas.

Los trabajos propios de este Grupo pueden requerir de titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Formación Profesional o afines.

Grupo profesional I

Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación. Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o afines, pero son lugares que siempre son identificados por su significativa experiencia en las tareas propias de este Grupo.

Grupo Profesional 0

Ejercen funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, pero que suponen un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas incluso realizadas por otras personas integrantes de este mismo Grupo.

Funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de uno o varios departamentos de la empresa (que en algunos casos pueden ser unipersonales), a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la Dirección.

Todas las funciones propias del área de ventas (promotor, responsable clientes clave, responsable de ventas...).

Formación. Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Artículo 23 bis- Ascensos y Promociones Internas

Cuando sea necesario cubrir un puesto de mayor responsabilidad o se plantee la promoción interna para la cobertura de vacantes, se seguirá el procedimiento interno vigente en el Grupo Monbake, siendo este proceso gestionado por el Área de Desarrollo del Departamento de Gestión de Personas.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Capítulo VI – Contratación

Artículo 24º. - Contratos de duración determinada.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del ET se identifican las campañas promocionales, las campañas de captación de nuevos clientes y los lanzamientos de nuevos productos como trabajos con sustantividad propia dentro de la empresa y por tanto susceptibles de ser cubiertos con contratos de la modalidad obra o servicio.

Artículo 25º. - Período de prueba.

El período de prueba para el Grupo 0 será de 6 meses, para el Grupo Profesional I y para el Grupo Profesional II 3 meses, y para el resto de Grupos Profesionales 1 mes.

Artículo 26º. - Ceses.

Cese voluntario del trabajador. Cuando cause baja voluntaria en la empresa debe comunicarlo con una antelación mínima de:

- Grupo Profesional 0: Un mes.
- El resto de Grupos Profesionales: 15 días naturales.

La no comunicación escrita en tiempo y forma supondrá la deducción del importe del finiquito en la cantidad correspondiente al salario total de los días dejados de preavisar.

Capítulo VII - Otras declaraciones

Artículo 27º. - Normas de Salud Laboral.

Empresa y trabajadores manifiestan su voluntad de cumplir con especial cuidado la normativa vigente en materia de salud laboral y concordante, no sólo en lo estrictamente legal sino, en la medida de lo posible poniendo en marcha las políticas, prácticas, procedimientos o inversiones que mejoran las condiciones de trabajo. Se otorga en este ámbito un papel relevante al Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL).

La empresa facilitará siempre y cuando sea posible el acceso a la prestación de riesgo durante el embarazo, siempre y cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos, velando para detectar las situaciones de riesgo en el embarazo y actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Artículo 28º. - Reconocimiento médico.

Los reconocimientos médicos serán efectuados, en su caso, con concurrencia de cuantas obligaciones y criterios se establezcan, en materia de vigilancia de la salud, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 29º. - Ley de Igualdad.

Los centros de trabajo integrantes de Monbake Grupo Empresarial se obligan a cumplir en todo momento lo que disponga la legislación específica y por lo tanto se creará un Comité de Igualdad paritario de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 30º. - Crédito horario sindical.

La empresa autorizará la acumulación de las horas sindicales de las que disponen los miembros del Comité de Empresa en uno o alguno de sus miembros siempre que así se comunique a la empresa. La acumulación deberá hacerse dentro de cada trimestre. La empresa permite excederse en algunos de los trimestres siempre que no se exceda el límite anual. Las horas sindicales, siempre que se pueda, se informarán con carácter previo al uso de las mismas.

Artículo 31º. - Lactancia y situaciones de riesgo durante el embarazo.

La empresa permitirá la acumulación en días de descanso, al permiso de nacimiento, de las horas a que tenga derecho la trabajador/a con motivo del permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Igualmente velará para detectar las situaciones de riesgo en el embarazo y actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Artículo 32º. - Ropa de Trabajo.

Las empresas proveerán a sus trabajadores de calzado y ropa adecuada para cada puesto de trabajo, así como los equipos de protección individuales (EPIS) necesarios.

Es obligatorio el uso del vestuario facilitado por la Empresa, así como el uso de los EPIS suministrados.

Artículo 33º. - Seguro de accidente.

Las empresas concertarán, con una prima íntegra a su cargo, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del Convenio, una póliza de seguros para la cobertura de los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivadas de accidentes de todo el personal de 13.000 euros y 19.000 euros respectivamente.

Artículo 34º. - Jubilación anticipada.

Se creará una comisión paritaria Empresa y Comité para estudiar, analizar y, en la medida de lo posible, dar solución a todas aquellas solicitudes por parte de los trabajadores de acceder a situaciones como la jubilación parcial, anticipada u otras figuras que pudieran acontecer.

Artículo 35º. - Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.3.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. De no alcanzarse un acuerdo por la Comisión Paritaria, o no haberse solicitado la intervención de ésta, las discrepancias producidas sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Disposición Derogatoria.

Con la firma del presente convenio quedan derogados y sin efecto todos aquellos acuerdos y pactos de carácter colectivo anteriores a dicha firma y que regulen materias abordadas en este Convenio.

Anexos

TABLAS SALARIALES 2020-2021

Anexo I. Salario convenio

2020

	Salario Base Día	Plus Convenio Día	Salario Convenio Mes
Grupo profesional I	23,73 €	8,08 €	954,51 €
Grupo profesional II	22,78 €	8,08 €	926,00 €
Grupo profesional III	22,20 €	8,08 €	908,52 €
Grupo profesional IV	17,26 €	8,08 €	760,42 €

2021

	Salario Base Día	Plus Convenio Día	Salario Convenio Mes
Grupo profesional I	23,92 €	8,15 €	962,15 €
Grupo profesional II	22,96 €	8,15 €	933,41 €
Grupo profesional III	22,38 €	8,15 €	915,79 €
Grupo profesional IV	17,40 €	8,15 €	766,50 €

Anexo II. Complemento Mantenimiento Horario Habitual

Con carácter general se percibirá por este concepto las cantidades que figuran en tabla anexa, según horarios o condiciones del puesto de trabajo se complementará con Plus Nocturno, Plus Turnicidad, Plus Cámara, Plus Responsabilidad y Plus Rotacámaras.

	2020	2021
Día	1,98 €	2,00 €
Mes	60,36 €	60,85 €

Anexo III Plus Nocturno

Plus nocturno por jornada de trabajo en horas nocturnas según el artículo 19, apartado A.

	2020	2021
Día	9,66 €	9,74 €
Hora	1,175 €	1,185 €

Anexo IV. Plus cámara

Plus cámara (por doce mensualidades) según el artículo 19, apartado B

	2020	2021
Mes	60,36 €	60,85 €

Anexo V. Plus responsabilidad

Plus Responsabilidad (por doce mensualidades) según el artículo 19, apartado C

	2020	2021
Jefe de Turno	306,62 €	309,07 €
Responsable de Línea	51,10 €	51,51 €
Resp. Envasado, Amasador, Of. Hornos, Ballinero, Resp MMPP	35,77 €	36,06 €

Anexo VI. Plus turnicidad

Plus turnicidad (por doce mensualidades) según el artículo 19, apartado D

	2020	2021
Mes	60,36 €	60,85 €

Anexo VII. Plus Rotacámaras

Plus rotacámaras (por doce mensualidades) según el artículo 19, apartado E

	2020	2021
Mes	60,36 €	60,85 €

Anexo VIII. Plus Transporte

Plus transporte (por doce mensualidades) según el artículo 20, apartado A

	2020	2021
Mes	72,57 €	73,15 €

Anexo IX. Horas extraordinarias

Importes horas extraordinarias según el artículo 20, apartado a.

2020

	Hora extra normal	Hora extra festiva
Grupo profesional I	14,33 €	20,54 €
Grupo profesional II	12,79 €	15,34 €
Grupo profesional III	11,74 €	14,09 €
Grupo profesional IV	10,80 €	12,97 €

2021

	Hora extra normal	Hora extra festiva
Grupo profesional I	14,44 €	20,71 €
Grupo profesional II	12,89 €	15,46 €
Grupo profesional III	11,84 €	14,21 €
Grupo profesional IV	10,89 €	13,07 €

Anexo X. Gratificaciones extraordinarias

	2020	2021
Grupo profesional I	1218,20	1227,95
Grupo profesional II	1185,29	1194,77
Grupo profesional III	1165,67	1175,00
Grupo profesional IV	994,07	1002,02

Anexo XI. Retribución Variable

% Consecución indicadores	<90%	>90%	= o >100%	>110%	>120%	>130%
Anual	200 €	225 €	250 €	300 €	350 €	400 €

Fdo. Paolo Roberto Arantes Cunha

Fdo. Zulma Liliana Rico Araque

Fdo. Sergio Mínguez Sánchez

Fdo. David García Teruel

Fdo. Jesús Salvador Alcobendas

Fdo. Javier San Miguel

Fdo. Jordi Solé

(03/31.552/20)

