I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

38 *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Monbake Grupo Empresarial, S. A. U. (Código número 28102901012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Monbake Grupo Empresarial, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de febrero de 2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, Hacienda y Empleo 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 5 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20230626-38

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 enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, ha sido concertado por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, quienes reunidos con fecha 02 de diciembre de 2022 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/ Parque, 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 tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2025.

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 totalmente el articulado.

BOCM-20230626-38

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 Garantia “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

BOCM-20230626-38

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 10. – Régimen de trabajo: Bolsa de Horas

El trabajo en esta modalidad se realizará de lunes a viernes, de manera en que tres equipos rotan en turnos de mañana, noche y tarde (siguiendo la rotación establecida), descansando los sábados y los domingos. Ahora bien, para atender necesidades de producción o circunstancia provenientes de clientes, proveedores o de índole interna, y en el supuesto de que la Empresa active el Régimen Bolsa de Horas, el calendario laboral se flexibiliza hasta un máximo de 15 jornadas laborales adicionales obligatorias.

Este régimen podrá activarse (área de producción, logística y mantenimiento) en cualquier momento del año si las necesidades de producción o las circunstancias comentadas previamente así lo requieren, previa comunicación por escrito a la RLT, con una antelación de 15 días, en base a las siguientes condiciones y compensaciones. De igual manera, cuando fuese necesario el régimen podrá desactivarse con un preaviso de 15 días a la RLT.

Normativa aplicable a la flexibilización de las jornadas laborales (régimen Bolsa de horas):

I. Las jornadas de flexibilización (turnos 8h) adicionales se podrán realizar en sábado, domingo o día festivo de calendario, según se deje o no los sábados para la realización de mantenimientos preventivos según la actual organización existente.

II. La retribución mensual del plus bolsa de horas, cuando el régimen este activado, es de 150€ mensuales.

III. En cuanto a las primeras 10 jornadas de flexibilización, serán compensadas con la cantidad equivalente al pago de horas extraordinarias festivas por cada jornada adicional, bajo el concepto de plus jornada BH.

IV. En cuanto a las siguientes 5 jornadas de flexibilización, cada jornada adicional (11 a 15) será compensada con un día de descanso (8 horas) más un plus por jornada realizada de 40€.

V. En régimen bolsa de horas, cada trabajador, a nivel individual disfrutará mínimo de un fin de semana completo de descanso en cada uno de los meses del año.

BOCM-20230626-38

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. Así como en los supuestos de accidente grave e intervención quirúrgica sin hospitalización que

BOCM-20230626-38

precise reposo domiciliario. 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 esta 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 2 º 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 laborales 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. Normativa de solicitud asociada: el personal podrá solicitar los días en base a un día de manera cuatrimestral, siempre y cuando se dé la solicitud de manera formal con un preaviso mínimo de 15 días y de manera que el mismo día no coincidan más de 4 personas ausentes por asuntos propios y/o vacaciones. La empresa concederá el permiso respetando el estricto orden de petición. Las posibles cuestiones extraordinarias, que no estén dentro del preaviso comentado, se analizaran y atenderán de manera individual, teniéndose en cuenta situaciones que surjan de manera sobrevenida.

I) 10 horas anuales para acompañar al médico de cabecera y médico especialista al hijo/a menor de catorce 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.

BOCM-20230626-38

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. 99/2023, de 14 de febrero, fijado en 1080 euros mensuales y/o en 15.120 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 2,5% sobre el previsto en el anterior convenio colectivo de aplicación en el centro de Alalpardo para 2023 y, se ha acordado un incremento del 2,5% para el año 2024 y de un 2,5% para el año 2025.

De mutuo acuerdo, se mantiene la política de empresa conforme a la aplicación de la absorción/compensación del incremento acordado en los casos de salarios pactados o fuera de convenio y complementos de garantía "ad personam".

En el caso de que el IPC nacional anual real sea superior al incremento anual pactado durante los años de vigencia del convenio, con el fin de que no haya pérdida del poder adquisitivo, de manera anual se llevará a cabo una regularización conforme al ajuste del 50% de la diferencia del IPC real, sin carácter retroactivo.

Por tanto, se aplicará dicha regularización como actualización de tablas, sin generar ni aplicar atrasos. Una vez actualizadas las tablas se llevará a cabo la aplicación del incremento anual pactado.

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 el Anexo I.

BOCM-20230626-38

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 tres turnos*

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 Turnicidad dos turnos*

Como compensación a la obligatoriedad de rotar entre dos turnos (pudiendo ser Mañana, Tarde y/o Noche) que conlleva prestar servicios en alguno de los regímenes horarios definidos anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus denominado "turnicidad dos"; importes según anexo VII.

Apartado *f.* - 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 VIII.

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 IX.

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 X del presente convenio.

En cualquier caso, se garantiza la percepción de una retribución para las horas extraordinarias en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 35.1 del estatuto de los trabajadores, así como en base a lo dispuesto por el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

BOCM-20230626-38

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 XI. 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 2023 se percibirá en un pago anual en febrero de 2024, y la correspondiente al año 2024, en febrero del 2025, y la correspondiente al año 2025, en febrero del 2026, según el escalado que consta en Anexo XII.

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, retrasos considerados absentismos 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 a continuación. Así mismo, dichos indicadores podrán variar si se lleva a cabo un nuevo sistema de control y organización en la empresa, pudiendo ser intercambiados por otros nuevos indicadores mediante un acuerdo con la RLT.

- 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%

LOGÍSTICA

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.

BOCM-20230626-38

Artículo 23º. - Polivalencia

Dada la existencia de distintas líneas de producción que trabajan, tanto simultáneamente como de manera alterna y la introducción los últimos ejercicios de nuevos tipos de líneas de producción, se hace necesario establecer un plan de polivalencia en el centro de trabajo de Alalpardo.

Las partes acuerdan que la adscripción al plan de polivalencia del centro de trabajo de Alalpardo es de carácter voluntario.

En aras de mantener el desarrollo del centro de trabajo y su mayor competitividad, se establece la necesidad de que los trabajadores puedan realizar funciones en distintos puestos de trabajo en función de la organización/puesta en marcha de líneas productivas según la planificación empresarial, para así poder atender las necesidades de fabricación de las distintas gamas de pan fabricadas en el centro.

La implantación del plan de polivalencias se establece como instrumento de flexibilización en la gestión de los recursos humanos acordado entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, siendo un mecanismo de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas del centro de trabajo.

La compensación de la polivalencia va ligada al compromiso y obligatoriedad de la realización de los puestos en que la persona es considerada polivalente y en base a los cuales percibe el plus mensual.

Para considerarse polivalente y generar la percepción del plus, el personal ha de tener los conocimientos y competencias que permitan el desempeño adecuado de al menos dos puestos, de manera adicional al propio puesto de trabajo. El hecho de negarse a realizar uno o varios puestos, dentro del plan de polivalencia, comportaría la perdida de la retribución para siempre, y la devolución de los importes percibidos por este concepto.

En el caso de aquellas personas trabajadoras encuadradas en un Grupo Profesional pero que ejerzan funciones de categoría superior, en base a los puestos del plan de polivalencia, tendrán derecho a la percepción de un plus de categoría superior por importe de la diferencia salarial existente entre las categorías ejercidas. Dicho Plus se entenderá no consolidable, de tal modo que solo se devengará cuando se presten servicios en los puestos considerados de categoría superior.

El Sistema de Polivalencia tendrá como finalidad la correcta organización de los puestos en base a la planificación industrial de arranque de líneas de producción. En caso de cambio de funciones de las personas trabajadoras la empresa deberá de hacer uso de la Movilidad Funcional recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

Se aplica una remuneración mensual, en base al conocimiento y realización de 3 o más puestos de trabajo de los planteados a continuación, según cantidades indicadas en anexo XIII durante toda la vigencia del convenio. Se establecen los conocimientos y periodos concretos para cada puesto, así como, una vez se es considerado apto para el desempeño del puesto adicional, el tiempo de ejercicio efectivo que comporta el derecho de retribución.

Puestos considerados para la percepción del plus polivalencia, periodos de formación y adaptación al puesto e indicación de tiempos efectivos de ejercicio:

	TIEMPO FORMACIÓN MÍNIMO (JORNADAS)	PERIODO ADAPTACIÓN (JORNADAS)	PERIODO EFECTIVO DE TRABAJO PARA RECIBIR EL PLUS (JORNADAS)
Responsable Línea E1	30	10	1
Responsable Línea E2	25	10	1
Responsable Línea E3	25	10	1
Responsable Línea E4	20	10	1
Responsable Línea E5	20	10	1
Responsable Línea E8	20	10	1
Responsable Envasado E1	30	10	1
Responsable Envasado Artesano	20	10	1
Responsable Envasado E8	20	10	1
Amasador/a E1	20	10	1
Amasador/a E2-E3	20	10	1
Hornero/a	20	10	1
Volante	10	10	1

BOCM-20230626-38

Conocimientos básicos y funciones generales de los puestos considerados dentro del plan de polivalencia:

Responsable Línea E1, E2, E3, E4 y E5
Poner en marcha las órdenes de fabricación en la línea.
Reportar mediante partes de producción cualquier incidencia o hecho destacable de la línea (paradas, mermas, bajo rendimiento, errores, etc).
Gestionar el equipo de producción de la línea (proponer altas, bajas, control absentismo, emisor necesidades HHEE, formación en materia de seguridad, orden, limpieza).
Garantizar la limpieza y el orden en la línea.
Colaborar en la realización de nuevos productos o procesos.
Colaborar en el mantenimiento preventivo y correctivo de la línea.
Controlar los ratios de producción (identificar paros, eficiencia, disponibilidad de la línea, etc).
Gestionar las incidencias de la línea.
Realizar el control dimensional del producto (masa) y de pesos.
Control de recorte entrante y saliente.
Control del reposo de las masas (L Artesanas).
Conocer y utilizar correctamente los equipos de la línea.
Controlar los relevos de todos los puestos de la línea.
Asistir y participar en la reunión diaria de Concor
Cumplir con los procedimientos e instrucciones en materia de Seguridad y velar para que la actividad laboral de los trabajadores/as a su cargo se realice con las debidas condiciones de seguridad. Reportar cualquier tipo de incidencia en materia de seguridad y proponer sanciones para las conductas inseguras.
Garantizar y mantener en toda su actividad, la seguridad alimentaria en todos los procesos.
Asumir las funciones y responsabilidades específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el Plan de PRL de la Organización.
Responsable Línea E8
Preparar las recetas a dosificar y programar los parámetros de cantidades, temperaturas, tiempos, etc., correspondientes a los productos a fabricar, en el proceso de amasado, fermentación y hornos tras consultar el plan de producción del día.
Ejecutar las dosificaciones de la materia prima.
Realizar la prueba de RI en ingrediente Easy Celíacos.
Controlar la temperatura del local del amasado.
Ajustar y comprobar el buen funcionamiento de la batidora y dosificadora.
Preparar las bandejas destinadas para entablar el producto.
Introducir las tinas en el amasado automático y en el elevador de la tolva de la formadora Polin.
Controlar la temperatura de la masa.
Ordenar y limpiar su zona de trabajo, asegurando la presencia de productos con gluten en las instalaciones de la línea.
PCC Verificar que todos los utillajes son exclusivos de la línea de celiacos.
Cumplimentar el parte correspondiente.
Cumplir con los procedimientos e instrucciones en materia de Seguridad y velar para que la actividad laboral de los trabajadores/as a su cargo se realice con las debidas condiciones de seguridad. Reportar cualquier tipo de incidencia en materia de seguridad y proponer sanciones para las conductas inseguras.
Garantizar y mantener en toda su actividad, la seguridad alimentaria en todos los procesos.
Asumir las funciones y responsabilidades específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el Plan de PRL de la Organización
Responsable Envasado E1 y Artesano
Asegurar el buen funcionamiento de las líneas:
Realizar el control del PCC (detector de metales) y atender las alarmas que puedan producirse en el Sistema de Detección de Fallos.
Asegurar los cambios de producto en el envasado.

BOCM-20230626-38

Comprobar que todo el personal está en todo momento abastecido del material que necesita para desarrollar su trabajo.
Comprobar que los puestos y/o zonas de trabajo se mantienen limpios y ordenados, según se detalla en las IT.
Coordinar al personal de envasado.
Garantizar la calidad del producto:
Coordina con Calidad la Aceptación de la Producción al inicio de cada turno y después de cada cambio, así como cuando hay anomalías.
Asegura el Cumplimiento de los criterios de selección especificados para las diferentes piezas.
Realiza partes de producto no conforme y los distribuye al resto de departamentos.
Controlar y regular los parámetros del proceso de envasado:
Detector de metales.
Temperaturas del túnel de congelación.
Temperatura de las piezas después de la congelación.
Perímetro, longitud, anchura y peso de las piezas.
Unidades envasadas por caja.
Marcaje, envasado y paletizado del producto.
Conocer y utilizar correctamente los equipos de la sección de envasado de la línea de producción.
Recoger muestras para el control de calidad.
Verificar en frecuencia y modo las especificaciones de control de producto acabado, especialmente cuando se produce un cambio de referencia.
Gestionar las incidencias y comunicarlas al Responsable de Turno.
Descarchar los túneles.
Asegurar la cadencia de envasado respecto a la línea.
Garantizar y mantener en toda su actividad, la seguridad alimentaria en todos los procesos.
Asumir las funciones y responsabilidades específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el Plan de PRL de la Organización.
Responsable Envasado E8
Tras consultar el plan de producción del turno, realizar la preparación y ajuste de las máquinas cerradora y marcadora de cajas comprobando que el cerrado y marcado se realizan según las especificaciones del producto a realizar.
PCC: Verificar el correcto funcionamiento del detector de metales según lo especificado en las instrucciones de trabajo correspondiente.
Verificar el correcto funcionamiento de la máquina de cajas, su colocación y regulación (Excepto en romano).
Trasladar los palets a la cámara de congelación y los carros vacíos al área de celíacos.
Formar los palets, identificándolos de la forma especificada.
Introducir los palets en el sistema de gestión SAP R/3 para su contabilización diaria de fabricación.
Apartar aleatoriamente el producto para el departamento de Control de Calidad, según indicaciones de dicho departamento.
Ordenar y limpiar su zona de trabajo, asegurando la presencia de productos con gluten en las instalaciones de la línea
Traslado de carros desde zona de hornos a cámara de frío y posteriormente hasta envasado (Controlar temperatura de producto en cámara de frío).
Cumplimentar el parte correspondiente.
Cumplir con los procedimientos e instrucciones en materia de Seguridad y velar para que la actividad laboral de los trabajadores/as a su cargo se realice con las debidas condiciones de seguridad. Reportar cualquier tipo de incidencia en materia de seguridad y proponer sanciones para las conductas inseguras.
Garantizar y mantener en toda su actividad, la seguridad alimentaria en todos los procesos.
Asumir las funciones y responsabilidades específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el Plan de PRL de la Organización.
Amasador/a E1
Realizar la puesta en marcha de la línea en caso de estar parada.
Comprobar las condiciones de climatización del local.
Controlar el peso de las piezas ya divididas.

BOCM-20230626-38

Rellenar los ingredientes minoritarios (sal, mejorante, harina) en las tolvas correspondientes.
Fabricar masa de acuerdo con los parámetros y especificaciones establecidos para cada referencia.
Conocer y utilizar correctamente los equipos de la sección de amasado de la línea de producción.
Verificar fecha de caducidad y estado de los ingredientes para trazabilidad ascendente.
Manipular correctamente las amasadoras para alimentar la línea de producción.
Cumplimentar la documentación necesaria de su puesto de trabajo.
Informar al Rble. de Línea de cualquier anomalía o posibles desviaciones sobre las especificaciones descritas para cada referencia.
Informar al Rble. de línea y velar por la seguridad laboral en la sección de amasado.
Garantizar la limpieza y el orden en la sección de amasado.
Cumplimentar los partes correspondientes.
Controlar el desecho de producto en masa.
Controlar la temperatura final del ciclo de amasado y su calidad.
Realizar el pesaje manual de ciertos ingredientes.
Conocer y utilizar correctamente la tabla de gestión de recortes.
Relevo puntual al Responsable de Línea.
Garantizar y mantener en toda su actividad, la seguridad alimentaria en todos los procesos.
Asumir las funciones y responsabilidades específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el Plan de PRL de la Organización.
Amasador/a E2-E3
Fabricar masa de acuerdo con los parámetros y especificaciones establecidos para cada referencia.
Conocer y utilizar correctamente los equipos de la sección de amasado de la línea de producción.
Verificar fecha de caducidad y estado de los ingredientes.
Manipular correctamente las amasadoras para alimentar la línea de producción.
Cumplimentar la documentación necesaria de su puesto de trabajo.
Informar al Rble. de Línea de cualquier anomalía o posibles desviaciones sobre las especificaciones descritas para cada referencia.
Informar al Rble. de línea y velar por la seguridad laboral en la sección de amasado.
Garantizar la limpieza y el orden en la sección de amasado.
Cumplimentar los partes correspondientes.
Controlar el desecho de producto.
Controlar la temperatura final del ciclo de amasado y su calidad.
Realizar el pesaje manual de ingredientes.
Conocer y utilizar correctamente la tabla de gestión de recortes.
Garantizar y mantener en toda su actividad, la seguridad alimentaria en todos los procesos.
Asumir las funciones y responsabilidades específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el Plan de PRL de la Organización.
Hornero/a
Controlar el proceso de fermentación, tallar y hornear los productos según características técnicas de fermentación y horneado.
Controlar los parámetros de los hornos y de la fermentadora para cumplir con la IT establecida.
Controlar la cuchilla de tallado en uso según lo que establece el protocolo interno del Departamento de Calidad.
Controlar los parámetros establecidos por IT dimensional, peso, color, alveolado del producto terminado.
Limpiar la zona de trabajo.
Introducir y sacar carros de la fermentadora de dos en dos contralando el tiempo de fermentación.
Garantizar y mantener en toda su actividad, la seguridad alimentaria en todos los procesos.
Asumir las funciones y responsabilidades específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el Plan de PRL de la Organización.

BOCM-20230626-38

Volante
Ocupar posición de relevos de varios puestos de la línea
Conocer y utilizar correctamente los equipos de la sección de amasado, línea, hornos y envasado para el cierre de las diversas secciones: Amasado, línea, hornos, empaquetado, procurando que quede todo bien apagado.
Cumplimentar la documentación necesaria de su puesto de trabajo.
Informar al Rble. de turno de cualquier anomalía o posibles desviaciones sobre las especificaciones descritas para cada referencia.
Conocer protocolo de gestión de recorte. Retirar merma envasado, retirar recorte de línea turno anterior y llevar al congelador, traer recorte del día siguiente, ayudar en cambio de producto.
Asumir las funciones y responsabilidades específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recogidas en el Plan de PRL de la Organización.

Artículo 24º. - Retribución específica Mantenimiento

Se establece un precio hora de guardia de 30 €/h, durante toda la vigencia del convenio.

Se establece el compromiso de realización de 80 h anuales extras para todo el personal del área de Mantenimiento, bien sea en guardias al acudir por incidencias o dada la necesidad de horas normales para llevar a cabo intervenciones u incidencias. Se establece un plus por guardia, según el escalado que consta en Anexo XIV.

Dado el acuerdo de realización de 80h anuales extras, si el personal de mantenimiento se ve afectado por la apertura del régimen Bolsa de Horas, recogido en el presente convenio, el cómputo global de jornadas adicionales relacionadas por el personal no podrá superar, en ningún caso, la realización de 80h anuales retribuidas y 5 jornadas adicionales, tal como establece el régimen.

A la apertura del régimen, se revisará el número de horas extraordinarias ya realizadas, de manera que se establecerá en que número de jornada “de partida” se encuentra cada persona (entre la primera y la décima), y se proseguirá con la compensación de las jornadas de flexibilización de bolsa de horas según la regulación del régimen.

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 25º. - 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.

BOCM-20230626-38

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 25 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.

BOCM-20230626-38

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.

La representación legal de los trabajadores recibirá información en cuanto a los ascensos y promociones realizados.

Capítulo VI

Contratación

Artículo 26º. - 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 27º. - 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 28º. - 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 29º. - 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 30º. - 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 31º. - 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.

BOCM-20230626-38

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 32º. - 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 33º. - 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 34º. - 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 35º. - 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 según la legislación vigente existente.

Artículo 36º. - 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.

BOCM-20230626-38

ANEXOS

TABLAS SALARIALES

Anexo I. Salario convenio

2023

	SALARIO BASE DÍA	PLUS CONVENIO DÍA	SALARIO CONVENIO MES
Grupo profesional I	25,70 €	8,75 €	1.033,54 €
Grupo profesional II	24,67 €	8,75 €	1.002,66 €
Grupo profesional III	24,04 €	8,75 €	983,74 €
Grupo profesional IV	18,69 €	8,75 €	823,38 €

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 Turnicidad dos, Plus Cámara, Plus Responsabilidad y Plus Rotacámaras.

	2023
Día	2,15 €
Mes	65,36 €

Anexo III Plus Nocturno

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

	2023
Día	10,46 €
Mes	1,27 €

Anexo IV. Plus cámara

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

	2023
Mes	65,36 €

Anexo V. Plus responsabilidad

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

	2023
Jefe de Turno	332,01 €

Periodo de aplicación **2023, 2024 y 2025**:

	2023	2024	2025
Responsable de Línea	75 €	85 €	95 €
Resp. Envasado, Amasador, Of. Hornos, Ballinero, Resp MMPP	50 €	55 €	60 €

Anexo VI. Plus turnicidad

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

	2023
Mes	65,36 €

BOCM-20230626-38

Anexo VII. Plus turnicidad dos

Plus turnicidad dos (por doce mensualidades) según el artículo 19, apartado E.

	2023	2024	2025
Mes	25 €	30 €	35 €

Anexo VIII. Plus Rotacámaras

Plus rotacámaras (por doce mensualidades) según el artículo 19, apartado F. Periodo de aplicación **2023, 2024 y 2025**:

	2023-2024-2025
Mes	65 €

Anexo IX. Plus Transporte

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

	2023
Mes	78,58 €

Anexo X. Horas extraordinarias

Importes horas extraordinarias según el artículo 20, apartado B. Periodo de aplicación **2023, 2024 y 2025**:

	2023		2024		2025	
	Extra Normal	Extra Festiva	Extra Normal	Extra Festiva	Extra Normal	Extra Festiva
Grupo profesional I	15,50	22,00	16,00	23,00	17,00	24,50
Grupo profesional II	14,00	17,00	14,50	17,80	15,50	18,75
Grupo profesional III	13,00	15,00	13,50	16,00	14,30	17,20
Grupo profesional IV	11,50	14,00	12,50	15,00	13,20	15,75

Anexo XI. Gratificaciones extraordinarias

	2023
Grupo profesional I	1.319,07 €
Grupo profesional II	1.283,43 €
Grupo profesional III	1.262,18 €
Grupo profesional IV	1.076,37 €

Anexo XII. Retribución Variable

% CONSECUCIÓN INDICADORES	<90%	>90%	=0 >100%	>110%	>120%	>130%
ANUAL	200 €	225 €	275 €	350 €	425 €	500 €

Anexo XIII. Plan de Polivalencia

Importes (por doce mensualidades) según el artículo 23. Periodo de aplicación **2023, 2024 y 2025**:

PUESTOS EJERCIDOS	PLUS POLIVALENCIA MENSUAL
3 puestos	50 €
4 puestos	70 €
5 puestos	90 €
6-7 puestos	110 €
>7 puestos	120 €

BOCM-20230626-38

Anexo XIV. Guardia Mantenimiento

Importes según el artículo 24. Periodo de aplicación **2023, 2024 y 2025**

Precio hora guardia: **30 €/h**, durante toda la vigencia del convenio.

Plus realización guardias:

	2023	2024	2025
Precio guardia	70 €	80 €	90 €

Anexo XV. Pluses asociados al régimen Bolsa de Horas

Importes (por doce mensualidades) según el artículo 10. Periodo de aplicación **2023, 2024 y 2025**:

— Plus bolsa de horas: cuando el régimen este activado, de 150€ mensuales.
— Plus Jornada BH:

I. Remuneración jornadas de flexibilización de la 1 a la 10: cantidad equivalente al pago de horas extraordinarias festivas por cada jornada realizada.

II. Remuneración jornadas de flexibilización de la 11 a la 15: 40€ y día de descanso (8 horas), por jornada realizada.

Fdo. Zulma Liliana Rico Araque

Fdo. Giovanni Herrera

Fdo. David García Teruel

Fdo. Jesús Salvador Alcobendas

Fdo. Javier San Miguel

Fdo. Jordi Solé

Fdo. Elena Moreno

(03/10.185/23)

BOCM-20230626-38