

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por organización empresarial Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN) y por la representación sindical, CC.OO. Industria Madrid y FICA UGT (código número 28003035011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Sector Fábricas de Pan, suscrito por la organización empresarial Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN) y por las organizaciones sindicales CC. OO. Industria Madrid y FICA UGT, el día 12 de julio de 2024; 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 7 de septiembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CAPÍTULO I

*Disposiciones generales***Artículo 1º. Ámbito Territorial**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 2º. Ámbito Funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan, tortillas de cereales, empanadas o similares y panes especiales y su personal, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas y, en general, todas las actividades incluidas entre otras en el ámbito de los CNAE 1071 y 4724.

Los acuerdos o Convenios Colectivos de Empresa deberán ajustar su contenido al desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio Autonómico, al que deberán remitirse expresamente.

El presente Convenio tendrá preferencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos respecto de otras unidades de negociación de ámbito inferior. Por tanto, en atención a su singular naturaleza, las materias que en el presente convenio se establecen no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, salvo que las mismas sean mejoradas. Ya sea sectoriales o de empresa, todo ello respetando lo establecido en el artículo 84 del ET.

Artículo 3º. Ámbito Personal

Se incluyen en estas normas a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las industrias a que se refiere el artículo anterior, tales entre otras, como fábricas de pan, de tortillas de cereales, empanadas o similares, tahonas, boutiques de pan, despachos de pan, puntos de venta de productos de panadería frescos y/o resultantes de la cocción de masas congeladas y/o precocidas y similares, cualquiera que fuese su categoría, constituyendo un todo orgánico e indivisible, a cuyos efectos prácticos deberán considerarse en todo su aspecto global, al igual que al personal que elabore artículos indicados anteriormente o se dedique a una actividad recogida en este ámbito, aunque sus empresas estén encuadradas en otro sector por su actividad principal siempre que sus condiciones sean inferiores a este convenio.

Artículo 4º. Duración y Efectos

El presente Convenio tendrá duración desde el primero de enero de 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio, será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, dentro de los últimos tres meses a su terminación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiendo comenzar ésta en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 5º. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

1. Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán en cómputo anual todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.
2. Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, globalmente consideradas, superen lo pactado en este Convenio en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia del mismo vinieran percibiendo una retribución global superior a la establecida en él, no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del mismo.
3. En aquellas empresas en las que el complemento de plus sea superior al incremento que registre el Plus Convenio, se mantendrá la diferencia hasta tanto los incrementos de éste lo absorban totalmente.

Artículo 6º. Partes contratantes y Comisión Negociadora

El presente Convenio se concierta entre la Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN) por parte y representación empresarial, y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., por parte y representación de los trabajadores según acta de constitución.

CAPÍTULO II

*Jornada***Artículo 7º. Jornada Laboral**

Durante el tiempo de vigencia del Convenio se establece un trabajo efectivo de cuarenta horas semanales y 1790 horas anuales. Aquellas empresas que tengan establecida una jornada inferior a la indicada, por pacto individual o colectivo, continuarán manteniéndola en vigor.

Artículo 8º

La jornada laboral en las empresas y para todos los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Convenio, se desarrollará durante todos los días del año, incluidos domingos y festivos, es decir, sin excepción alguna, respetándose en todo caso las distribuciones de trabajo que ya se vinieran desarrollando.

Todas las personas trabajadoras comprendidos en las secciones de taller y mayordomos tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días consecutivos y rotativos de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 9º.

El resto de todas las personas trabajadoras 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 empresa. A partir de 1 de enero de 2025 este descanso semanal será de dos días.

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, o ya sea en cómputo mensual o anual.

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.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas

Artículo 9º. Flexibilidad horaria y distribución irregular de la jornada.

Los firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de 5 días a la representación de los trabajadores y a las personas trabajadoras afectadas, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de 10 horas diarias ni del 10% anual.

Esta Jornada Irregular se podrá realizar flexibilizando la jornada laboral, estableciendo 6 horas diarias como mínimo de trabajo y 10 como máximo no pudiendo rebasar la jornada establecida en el Art. 7º en cada año natural, debiendo compensarse esta a 31 de diciembre de cada año.

la jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos, a excepción de las personas trabajadoras que su jornada ordinaria sea trabajar en esos días.

Así, Las personas trabajadoras que por calendario laboral o por cualquier otra cuestión presten sus servicios de lunes a viernes no podrán realizar la jornada irregular los sábados, domingos ni festivos, y ninguna persona trabajadora podrá realizar esta jornada en sus descansos semanales.

Cuando se trabaje en sábados domingos y festivos, y se aplique la jornada irregular en esos días, esta no podrá superar el máximo de 9 horas diarias.

Antes del inicio de cada mes, las empresas establecerán los días de descanso de cada trabajador durante dicho mes. Las empresas que no los establecieron no podrán acogerse a la flexibilización expresada anteriormente.

Artículo 10º. Régimen Salarial.

Dado que el último convenio colectivo se publicó en el año 2012 y las últimas tablas salariales publicadas datan del año 2011, las partes acuerdan:

Actualizar, exclusivamente a título informativo, hasta el 31 de diciembre de 2022, las tablas salariales de 2011 en un 18,05%, equivalente al IPC acumulado en ese período.

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 las tablas salariales no sufrirán actualización, pero se abonará una cantidad a tanto alzado de 500 euros brutos a todas las personas trabajadoras.

Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2024, tampoco se actualizarán las tablas salariales, pero se abonará una cantidad a tanto alzado de 250 euros brutos a todas las personas trabajadoras.

Con efectos del 1 de julio de 2024, todos los conceptos salariales del Convenio se incrementarán en un 3,1 % sobre los establecidos en el número 1, equivalente al IPC real del año 2023, siendo estos los salarios que aparecen en la Tabla Salarial Anexa.

Con efectos del 1 de enero de 2025, todos los conceptos salariales del Convenio se incrementarán en el mayor de los dos porcentajes siguientes:

El IPC real del año 2024 con el tope del 4%.

El 3 %

Aquellas empresas que hayan regularizado total o parcialmente los salarios, por haber efectuado incrementos salariales con anterioridad a la firma del presente Convenio sobre las tablas salariales correspondientes al año 2011, podrán absorber y compensar dichos incrementos con los fijados en los números anteriores.

Adicionalmente a la posibilidad de absorber y compensar las cantidades a tanto alzado a que se refieren los números 2 y 3 anteriores con aquellos incrementos salariales reales que hayan podido efectuar las empresas a tanto alzado que hayan sido abonadas a cuenta convenio o como complemento, dichas cantidades solo se podrán absorber y compensar con cantidades a tanto alzado que hayan podido abonar las empresas durante el año 2023 y el primer semestre de 2024.

En todo caso, los salarios de las personas trabajadoras deberán quedar regularizados, con efectos del 1 de julio de 2024, a efectos de adaptarse a los incrementos pactados y a los salarios e importes recogidos en el presente convenio colectivo. Sin que se devengue ningún tipo de atrasos hasta esa fecha, excepto las cantidades a tanto alzado establecidas en los puntos 2 y 3 del presente artículo.

Los atrasos producidos se abonarán a partir del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y como máximo se abonarán a fecha 31/12/2024

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

Artículo 11º. Participación en Beneficios.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán, en concepto de Participación en Beneficios, las cantidades que se expresen en la correspondiente Tabla Salarial Anexa.

Artículo 12º. Complemento de Antigüedad.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de aumento por tiempo de servicio los incrementos que a continuación se transcriben:

- 2 años: 5 por ciento.
- 4 años: 10 por ciento.
- 10 años: 15 por ciento.
- 15 años: 25 por ciento.
- 20 años: 40 por ciento.
- 25 años: 60 por ciento.

No obstante, las personas trabajadoras contratadas a partir del 1 de enero de 1996 sólo tendrán derecho por este concepto de antigüedad a los siguientes incrementos:

- 2 años: 5 por ciento.
- 4 años: 10 por ciento.

Para estas personas trabajadoras contratadas a partir del 1.01.96, no se devengarán ulteriores incrementos por este concepto de antigüedad.

En todo caso tales porcentajes irán calculados sobre los salarios base pactados, que se incluyen en la tabla Anexa.

Artículo 13º. Complemento de Mantenimiento de Horario Habitual.

Todas las personas trabajadoras, con independencia de su horario de trabajo, percibirán la cantidad que se refleja en la tabla salarial anexa. Dicho Plus se percibirá en cualquier horario establecido y

se devengará por día natural los doce meses del año, al igual que en las pagas extraordinarias de mayo, julio y diciembre, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

Artículo 14º. Plus Convenio.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de Plus Convenio la cantidad que figura en la Tabla Salarial Anexa.

Tales cantidades se abonarán por doce mensualidades, período vacacional incluido, al igual que en las pagas extraordinarias de mayo, julio y diciembre, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16 del presente Convenio.

Artículo 15º. Horas Extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas extraordinarias serán reducidas al mínimo indispensable para atender las necesidades urgentes e inaplazables.

Las horas extraordinarias serán abonadas conforme a la Tabla correspondiente Anexa al presente Convenio.

Artículo 16º. Pagas Extraordinarias

Todas las personas trabajadoras incluidas en el Convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días, calculadas sobre el salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus mantenimiento del horario habitual y plus convenio, abonándose en los meses de mayo, julio y diciembre. La paga de diciembre se percibirá en los 15 primeros días de dicho mes.

Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, podrán acordar el prorrateo de estas pagas extraordinarias entre los doce meses naturales del año.

Artículo 17º. Plus de Transporte.

Se establece un plus de transporte para todas las personas trabajadoras cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas, con independencia de la distancia que haya entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo.

El plus de transporte a que hace referencia este Artículo se abonará en once meses del año natural, es decir, sin incluir el periodo vacacional ni las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO III

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 18º. Vacaciones

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de llevar trabajando en la misma empresa menos del año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

No obstante, se respetarán los períodos de vacaciones más amplios adquiridos de acuerdo con lo pactado en anteriores Convenios, no pudiendo exceder de treinta y dos días al año.

El periodo de disfrute de las vacaciones será, como norma general, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que en esos meses la empresa tenga un incremento estacional de la producción.

La empresa elaborará el calendario de vacaciones conforme a lo dispuesto en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, y su disfrute será por orden rotativo de los trabajadores/as de la misma.

En el supuesto de que haya algún día festivo en el mes de vacaciones se compensará con un (1) día de descanso en cualquier otra época del año.

Artículo 19º. Licencias Retribuidas.

El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo medido en días naturales que a continuación se indica:

- a) 15 días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 3 días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Por desplazamiento fuera de la provincia, dos días más. Por desplazamiento fuera de España, con la debida justificación, dos días adicionales más.
- c) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las

anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- d) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- e) 1 día en caso de boda de padres, hijos o hermanos y nietos.
f) 2 días por cambio de domicilio.
g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, político o sindical, previa notificación oficial.
h) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes o para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente.
i) 3 días para asuntos propios, teniendo que comunicarlo el trabajador a la empresa con una antelación mínima de 4 días.
j) Las licencias arriba mencionadas se aplicarán asimismo a las parejas de hecho inscritas en el correspondiente Registro Oficial.

Independientemente de lo anterior, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por los tiempos establecidos en el Art. 37, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20º. Licencias Especiales

Dará lugar a la situación de licencia especial por el tiempo que dure la situación de que se trate, cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Nombramiento para cargo público o para cargo de dirección en una Central Sindical.
b) Enfermedad: una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba la prestación de incapacidad permanente revisable.

Artículo 21º. Incapacidad Temporal

- a) Las empresas que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio pagarán a los trabajadores/as que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional (excluidos los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas), un complemento que garantice el 100 por 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 hallen en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, así como de accidente de trabajo provocado por accidente de tráfico o patología no traumática, 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.

CAPÍTULO IV

Demás conceptos

Artículo 22º. Ración de Pan

Todos los trabajadores afectados por el Convenio tendrán derecho a recibir una ración de pan de un kilogramo diario. Se hace extensivo este derecho al personal que esté de vacaciones o en situación de Incapacidad Temporal, quedando de acuerdo entre la empresa y el trabajador en la forma de retirarlo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá decidir, sustituir dicha remuneración en especie por su equivalente económico de 1.5 € diario laborable.

De la misma forma, de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, se podrá sustituir esta compensación por un descuento de al menos un 25% en la adquisición de cualquiera de los productos fabricados por la empresa, que tendrá naturaleza salarial a todos los conceptos.

Artículo 23º. Cese en la empresa y jubilación

Cualquier persona trabajadora de los comprendidos en este Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa habrá de comunicarlo con quince días de antelación a la fecha en que desee causar baja.

En caso contrario, el incumplimiento, de este plazo de preaviso dará lugar a una pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación y finiquito que se practique.

La notificación de la fecha del cese habrá de ser devuelta por la empresa al solicitante con el enterado. En caso de que la empresa se negara a entregarle el duplicado el trabajador remitirá la comunicación por correo y acuse de recibo, o por cualquier otro método fehaciente en derecho.

Jubilación obligatoria

Las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada deberá tener una edad igual o superior a la establecida por la normativa de Seguridad Social.
- b) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A los efectos anteriores, la empresa podrá requerir a la persona trabajadora, que vaya a cumplir o hubiera cumplido la edad legal de jubilación, para que le entregue informe de vida laboral. La persona trabajadora vendrá obligada a entregar dicho informe lo antes posible y, en todo caso en el plazo de los 15 días naturales siguientes a dicho requerimiento.

- c) La empresa deberá llevar a cabo dentro de los 60 días siguientes a dicha extinción del contrato la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora a tiempo completo.

Excepcionalmente, el límite de la letra a) anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las actividades económicas que se tomaron como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición están determinadas por el CNAE de la empresa.

Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad. Lo previsto en este artículo no será de aplicación en caso de jubilación voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Jubilación Parcial

La persona trabajadora que acredite los requisitos necesarios para poder optar a la jubilación parcial, comunicará a la empresa su decisión de situarse en jubilación parcial con contrato de relevo.

En aquellos casos en que la empresa no atendiera la solicitud de la persona trabajadora, este podrá dirigirse a la comisión paritaria del convenio colectivo, quien después de oír a las partes, resolverá de cara a la consecución de un acuerdo entre empresa y persona trabajadora, que posibilite la jubilación parcial de este último.

Artículo 24º. Ingresos

El ingreso del personal de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la Legislación vigente en materia de contratación. Tendrán preferencia para su contratación los trabajadores provistos de los Títulos que, con validez oficial, expidan las Escuelas de Panadería.

Artículo 25º. Período de Prueba

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el

periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes

El empresario y el trabajador están, respectivamente obligados, a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes

Artículo 26º. Ascensos y Promociones

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, formación y méritos, así como las facultades organizativas del empresario, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

Artículo 27º. Acción Sindical

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que las personas afiliadas a un sindicato puedan tener las reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa. No podrán hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie, renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de las personas trabajadores afiliadas a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en realizar tal operación remitirá a la Dirección de la empresa comunicación en la que se expresará la no contrariedad a la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones de contrario durante el período de vigencia del Convenio.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere, y siempre y cuando tal representación perteneciese al mismo Sindicato o Central que el trabajador o trabajadores respecto de los que se realizase tal operación, de lo contrario, se entregará al Sindicato o Central al que estuviese afiliado el trabajador.

Artículo 28º. Comisión Paritaria

Funciones de la Comisión Paritaria.

1. Se establece una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros, de los cuales dos corresponderán a las organizaciones sindicales y otros dos a la organización empresarial, que firmen el convenio colectivo.
2. Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán: A) Propias del Convenio Colectivo en sí:
 - a) Interpretación y aplicación de lo pactado.
 - b) Seguimiento del conjunto de los acuerdos económicos y sociales del mismo
 - c) Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio. En este caso se estará a lo dispuesto en el art. 5.4 de la Ley 35/2010 sobre Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.
 - d) Emitir resolución sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no con el ámbito funcional del presente convenio.

B) De mediación y conciliación.

Con carácter obligatorio, previamente a la solución de conflictos por la vía judicial, todos los conflictos colectivos, serán sometidos a la Comisión Paritaria.

C) De actuación en el sector.

En las siguientes funciones:

- a) Actuación conjunta sindicatos-empresarios ante las instituciones correspondientes en los temas que se consideren oportunos y afecten al sector.

3. Los acuerdos a que se llegue en la Comisión Paritaria en cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

4. Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar la revisión de las actuales categorías profesionales recogidas en el Capítulo VI del presente Convenio al objeto de adecuarlas a la realidad del sector.

5. Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá, a petición de cualquiera de sus miembros, para tratar los casos en que por un trabajador o por una empresa sea planteada una situación de Jubilación Parcial.

6. La comunicación o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito a CEOPPAN, sita en Madrid calle Raimundo Fernández Villaverde, 61 – 5º., a CCOO Industria Madrid a la C/ Lope de Vega 38 ,6 planta 28014 Madrid, o a UGT Fica Madrid en Av. de América, 25, Planta baja, 28002 Madrid.

Artículo 29º. Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria

- a) Convocatoria.- La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

Cuando se le someta una cuestión y sea convocada para ello, se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

- b) Recibida solicitud de intervención de la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio en un plazo no superior a dos días hábiles, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de 15 días a contar desde que se recibió la petición de intervención.

Si una vez reunida la Comisión Paritaria se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido el término, la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

- c) Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta que será firmada al menos por un representante de cada organización.

- d) Domicilio.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el lugar que se acuerde, y, de no existir éste, por turno rotatorio en el domicilio social de cada una de las partes integrantes de la Comisión Negociadora, según el orden en el que figuran en el Artículo 6º anterior.

Artículo 30º. Salud Laboral-

En cuanto a materias que afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo serán de aplicación las Disposiciones legales vigentes.

No obstante, ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente la Seguridad e Higiene en el sector por medio de la Comisión Paritaria.

Artículo 31º. Ropa de Trabajo.

Las empresas proveerán a sus trabajadores de calzado y ropa adecuada para cada puesto de trabajo.

Como norma general, se entenderá que consta de dos uniformes completos, calzado y gorro, que definirá la empresa en función del puesto de trabajo; asimismo se entregarán guantes al personal que por su trabajo lo precise.

Al personal que lo necesite en función de su puesto de trabajo, se añadirá la ropa específica adecuada para dicho puesto.

Es obligatorio el uso de la ropa de trabajo. El incumplimiento de esa normativa será considerado falta grave y, si ocasionara sanción a la empresa, como falta muy grave, que incluso pudiera dar lugar al despido.

Artículo 32º. 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 incapacidad permanente absoluta de todo el personal de 16000 y de 24000 Euros respectivamente.

Artículo 33º. Formación Profesional

Las partes firmantes se comprometen a impulsar la formación profesional en el ámbito de aplicación del Convenio en los términos establecidos en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34º. Seguridad e Higiene Alimentaria.

Las empresas y personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio están obligadas al cumplimiento y observancia de la normativa y legislación que en cada momento se encuentre vigente en materia higiénico-sanitaria y de manipulación de alimentos.

CAPÍTULO V

Régimen Sancionador

Artículo 35º. Faltas y Sanciones.

Faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

Son **faltas leves** las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son **faltas graves** las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considerará falta grave la no utilización de la ropa de trabajo.

Son **faltas muy graves** la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas al trabajo en el período de un mes; las faltas de aseo o limpieza cuando afectara a la seguridad alimentaria; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violencia de género, el acoso laboral en todas sus fórmulas, las conductas discriminatorias por cualquier causa, sin perjuicio de la activación de los protocolos legalmente previstos; la violación de secreto de la empresa; la embriaguez y el consumo de drogas cuando sea habitual y repercuta negativamente en el trabajo; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; así como la reincidencia en dos faltas graves dentro del término de seis meses. Se considerará falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de la normativa vigente en materia higiénico-sanitaria y de manipulación de alimentos por causas imputables al trabajador, cuando el incumplimiento de esta Normativa ocasione sanción a la empresa.

Sanciones:

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. **Por faltas leves.**- Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
2. **Por faltas graves.**- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
3. **Por faltas muy graves.**- Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60. Despido.

Artículo 36º. Prescripción

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37º. Procedimiento

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quién delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y/o al Delegado Sindical, si los hubiere, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un Secretario y un Instructor imparciales.
- c) El Instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- c) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

CAPÍTULO VI*Clasificación profesional*

De conformidad con lo establecido en la actual redacción del art. 22 del Estatuto de los trabajadores, la clasificación profesional se debe organizar a través de grupos profesionales. Dada la necesidad de adecuar el actual sistema de clasificación a la norma, las partes se comprometen a que durante el año siguiente a la firma del presente convenio se realizará la correspondiente sustitución de este sistema para adecuarla a través de los grupos profesionales.

Artículo 38º. Definición de Categorías.**A) Personal técnico:**

- Director General.- Es el empleado que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.
- Jefe de Fabricación.- Es el empleado que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.
- Jefe Administrativo.- Es el empleado que con la dependencia del Director General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.
- Jefe de Ventas.- Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

B) Personal administrativo:

- Oficial 1ª.- Es el empleado que bajo las órdenes del Director General, Jefe Administrativo, titular de la empresa o Representante Legal, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.
- Oficial 2ª.- Es el empleado que realiza trabajos administrativos, subordinado a un Jefe u Oficial 1ª ó el titular de la empresa o Representante Legal, sin persona a sus órdenes.

- Auxiliar.- Es el empleado mayor de 18 años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.
 - Aspirante.- Es el empleado mayor de 16 y menos de 18 años que, sujeto a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.
- C) Personal de elaboración:
- Encargado. - Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Fabricación o de la Dirección, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración.
 - Oficial 1ª.- Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza para garantizar las perfectas condiciones higiénico-sanitarias. Asimismo, verificará la labor de los Auxiliares o Aprendices bajo su vigilancia.
 - Oficial 2ª.- Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial 1ª con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción, para garantizar las perfectas condiciones higiénico-sanitarias.
 - Auxiliar.- Es el empleado, no especializado que tiene la función de Auxiliar, indistintamente al Oficial 1ª y al Oficial 2ª. colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción, para garantizar las perfectas condiciones higiénico-sanitarias .
 - Aprendiz de 18 años.- Es el empleado que cumplidos los 18 años, está ligado en la empresa con un Contrato de Aprendizaje o Formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio. colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción, para garantizar las perfectas condiciones higiénico-sanitarias.
 - Aprendiz de 16-17 años.- Es el empleado mayor de 16 y menor de 18 años que, sujeto a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal de elaboración . colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción, para garantizar las perfectas condiciones higiénico-sanitarias.
- D) Personal de ventas:
- Encargado o Representante.- Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección o Jefe de Ventas, está al frente de la sección y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la dirección de las diferentes vicisitudes.
 - Vendedor.- Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos para garantizar las perfectas condiciones higiénico-sanitarias.
 - Auxiliar.- Es el empleado que colabora con el Vendedor y bajo la responsabilidad de éste, en la venta y atención a la clientela, así como en la manipulación y acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres, vitrinas, utensilios y productos destinados a su puesto de trabajo para garantizar las perfectas condiciones higiénico-sanitarias.
 - Aprendiz.- Es el empleado mayor de 16 años, que está ligado a la empresa por un Contrato de Aprendizaje o Formación, realizando tareas simples, colaborando con los demás vendedores , colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres, vitrinas, utensilios y productos destinados a su puesto de trabajo para garantizar las perfectas condiciones higiénico-sanitarias.
- E) Personal complementario:
- Mecánico.- Es el empleado que cuida del perfecto estado y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.
 - Mayordomo.- Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntes o libros auxiliar que la casa utilice, colaborando asimismo en la limpieza de maquinaria, enseres, vitrinas, utensilios y productos destinados a su puesto de trabajo.

- Chófer-Repartinador.- Es el empleado con el Permiso de Conducción adecuado que realiza las tareas de reparto y cobro entre los centros de producción y los de venta y colectivos, colaborando asimismo en la limpieza de maquinaria, enseres, vitrinas, utensilios y productos destinados a su puesto de trabajo.
- Auxiliar Complementario.- Es el empleado que colabora en las tareas de almacén y contaduría de piezas elaboradas para su distribución, colaborando asimismo en la limpieza de maquinaria, enseres, vitrinas, utensilios y productos destinados a su puesto de trabajo.
- Peón.- Es el empleado que realiza las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios, colaborando con los demás empleados, y colaborando asimismo en la limpieza de maquinaria, enseres, vitrinas, utensilios y productos destinados a su puesto de trabajo.
- Limpiador.- Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de éstas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Teniendo en cuenta que, los trabajadores incluidos en las categorías laborales no citadas en el párrafo 2º del Artículo 8º no disfrutaban de 2 días semanales de descanso, a partir del 1 de Enero de 1995, como compensación, percibirán una cantidad mensual que, en el caso concreto del año 2024, queda fijada en 20.47 euros .

El percibo de esta cantidad quedará sin efecto, en el supuesto de que el trabajador disfrute de dos días semanales de descanso, en cualquiera de las formas establecidas en el Artículo noveno y, en todo caso, a partir del año 2025 en que todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de un descanso semanal de 2 días.

Segunda.—Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA).

Para la resolución de los conflictos que puedan surgir sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del ET, previa consulta de carácter obligatorio a la Comisión Paritaria del presente convenio, las partes someterán sus discrepancias al Sistema de Solución de Conflictos Colectivos de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA).

Ambas partes acuerdan la adhesión al III Acuerdo Interprofesional entre Unión General de Trabajadores y Trabajadoras, UGT-Madrid; Comisiones Obreras de Madrid, CC.OO. Madrid; y CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid, de 29 de noviembre de 2022 (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del día 2 de febrero de 2023, y al correspondiente Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid 7 de mayo de 2023 (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del día 9 de junio de 2023).

Tercera.—Todas las empresas reguladas por el presente Convenio se registrarán por la Tabla Salarial Anexa, habiendo desaparecido, desde el 1 de Enero de 2002, las anteriores denominaciones de "Mecanizadas", "Semimecanizadas" y de "Rendimiento".

Cuarta.— Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación

Se incluye en este apartado del Convenio Colectivo del Sector de Panadería de la Comunidad de Madrid el texto que se incluye como Anexo II.

ANEXO I

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. A las mujeres víctimas de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
4. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

ANEXO II

MEDIDAS PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI+**1. ROPA DE TRABAJO**

La empresa garantizará que los uniformes de trabajo sean neutros.

2. TARJETAS DE ACCESO, CORREO ELECTRÓNICO, CUADRANTES...

- a) Si la empresa dispone de tarjetas de acceso, identificativas, correos electrónicos, cuadrantes de turno o cualquier otro tipo de documento que no sea de carácter legal, la empresa utilizará en todos sus registros el nombre sentido según las indicaciones de la persona trabajadora al Dpto. de RRHH.
- b) La dirección de la empresa, así como las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans/intersexual no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita.

3. BAÑOS Y VESTUARIOS.

- a) La empresa facilitará la opción de utilizar los baños o vestuarios acorde al género sentido o expresado según las indicaciones de la persona trabajadora al Dpto. de RRHH.
- b) Así mismo dispondrá de cabinas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen. El nº de cabinas deberá ser proporcional al nº de personas usuarias de dichos vestuarios e iguales en nº para ambos sexos.

4. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- a) La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.
- b) Las personas trabajadoras que requieran (y así lo manifiesten) la asistencia a consultas médicas por motivos de reafirmación de género de sí mismas o de su pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.
- c) Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable, retribuido y sin que este cuente en los índices de absentismo, para la asistencia de sí mismas, o de sus hijos/hijas para la asistencia o acompañamiento de todos los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de sexo y nombre y sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.

ANEXO III

**COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y LA NO DISCRIMINACIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICAS DE PAN
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

CAPÍTULO I

*Preámbulo***Artículo 1**

Las partes firmantes del Convenio Colectivo conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen, al amparo del presente Convenio Colectivo (disposición adicional) la Comisión Paritaria que se regulará por el presente reglamento.

CAPÍTULO II*Composición y periodicidad de las reuniones***Artículo 2. Composición**

La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación en el Sector de Fábricas de Pan, está compuesta por 8 miembros: 2 designados por cada una de las Centrales Sindicales, CC.OO y U.G.T. y 4 por la Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN). Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

Artículo 3. Periodicidad de las reuniones

Las reuniones se celebrarán, al menos, semestralmente, fijándose en cada una de ellas la fecha de la próxima reunión, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes (sindicatos, empresarios) la convocatoria la podrá realizar tanto la representación sindical como la empresarial a través de la Presidencia o del Secretario.

Artículo 4. Reuniones y cargos

La Comisión nombrará entre sus miembros a un Presidente/a y a un Secretario/a por un período de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y el otro de la parte sindical y de forma rotativa.

De los acuerdos adoptados en Comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

CAPÍTULO III*Competencias de la Comisión***Artículo 5. Entre los cometidos de la Comisión estarán:**

- Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores).
- Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas (Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, las empresas de más de 50 trabajadores un Plan de Igualdad de Oportunidades. Para ello se realizará, entre otras cuestiones, un diagnóstico de la situación del sector, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Se establecerá en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
- Para promover la conciliación se propondrá, en caso, mejoras a la Comisión Paritaria, y éstas se adoptarán a la legislación vigente.
- Cuantas otras acciones la Comisión se atribuya, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

Artículo 6

Esta Comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación. Así mismo, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, prestará la mayor atención en cuanto se especifica.

Artículo 7

La Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación quedará válida- mente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

TABLAS SALARIALES

2024 Incremento para 2024 **3,10%**

| PERSONAL DE ELABORACION | CATEGORIA NUEVA | CATEGORIA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACION EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | Sin Antigüedad 0 | HORAS EXTRA | | | | | |
|-------------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|------------------|-------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| | ENCARGADO | ENCARGADO | 28,02 € | 4,14 € | 6,22 € | 9,51 € | 4,52 € | 52,41 € | 1.572,24 € | 1.624,65 € | 1.512,67 € | 17,09 € | 17,65 € | 18,26 € | 18,85 € | 20,06 € | 21,83 € | 24,24 € |
| | OFICIAL 1ª | OFICIAL DE PALA | 27,91 € | 4,10 € | 6,22 € | 9,51 € | 4,52 € | 52,27 € | 1.568,04 € | 1.620,50 € | 1.512,67 € | 17,01 € | 17,61 € | 18,21 € | 18,80 € | 19,98 € | 21,77 € | 24,16 € |
| | OFICIAL 2ª | OFICIAL DE MASA- MESA | 26,80 € | 3,93 € | 6,22 € | 9,51 € | 4,52 € | 50,98 € | 1.529,58 € | 1.580,51 € | 1.512,67 € | 16,48 € | 17,08 € | 17,62 € | 18,21 € | 19,34 € | 21,07 € | 23,34 € |
| | AUXILIAR | AYUDANTE | 26,11 € | 3,85 € | 6,22 € | 9,51 € | 4,52 € | 50,21 € | 1.506,07 € | 1.556,36 € | 1.512,67 € | 16,15 € | 16,70 € | 17,25 € | 17,82 € | 18,93 € | 20,61 € | 22,83 € |
| | APRENDIZ 16-17 AÑOS | APRENDIZ TALLER 1.º | 18,51 € | 2,68 € | 6,22 € | 9,51 € | 4,52 € | 41,44 € | 1.243,24 € | 1.284,71 € | 1.512,67 € | 12,30 € | 13,22 € | | | | | |
| | APRENDIZ MAYOR 18 AÑOS | APRENDIZ TALLER 2.º Y 3.º AÑO | 20,30 € | 2,93 € | 6,22 € | 9,51 € | 4,52 € | 43,49 € | 1.304,46 € | 1.348,09 € | 1.512,67 € | 12,30 € | 13,22 € | | | | | |

| PERSONAL COMPLEMENTARIO | CATEGORIA NUEVA | CATEGORIA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACION EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | Sin Antigüedad 0 | HORAS EXTRA | | | | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|------------------|-------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| | MECÁNICO | - | 26,08 € | 3,92 € | 6,22 € | 12,56 € | 4,52 € | 53,30 € | 1.599,03 € | 1.652,19 € | 1.512,67 € | 15,72 € | 16,31 € | 16,91 € | 17,47 € | 18,61 € | 20,30 € | 22,59 € |
| | MAYORDOMO | MAYORDOMO | 26,57 € | 3,92 € | 6,22 € | 6,69 € | 4,52 € | 47,93 € | 1.437,74 € | 1.485,81 € | 1.512,67 € | 15,38 € | 15,96 € | 16,52 € | 17,10 € | 18,23 € | 19,95 € | 22,21 € |
| | CHÓFER REPARTIDOR | CONDUCTOR | 28,02 € | 4,14 € | 6,22 € | 6,69 € | 4,52 € | 49,60 € | 1.487,78 € | 1.537,50 € | 1.512,67 € | 16,09 € | 16,70 € | 17,27 € | 17,89 € | 19,07 € | 20,87 € | 23,26 € |
| | AUXILIAR COMPLEMENTARIO | | 26,13 € | 3,75 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 47,07 € | 1.411,99 € | 1.459,02 € | 1.512,67 € | 11,36 € | 11,94 € | 12,51 € | 13,08 € | 14,23 € | 15,93 € | 18,18 € |
| | PEÓN | REPARTIDOR | 26,57 € | 3,92 € | 6,22 € | 6,69 € | 4,52 € | 47,93 € | 1.437,74 € | 1.485,81 € | 1.512,67 € | 15,38 € | 15,96 € | 16,52 € | 17,10 € | 18,23 € | 19,95 € | 22,21 € |
| | LIMPIADOR | LIMPIADORA | 26,13 € | 3,85 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 47,16 € | 1.414,97 € | 1.462,04 € | 1.512,67 € | 12,82 € | 13,38 € | 13,94 € | 14,51 € | 15,63 € | 17,27 € | 19,55 € |

| PERSONAL ADMINISTRATIVO | CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SÓLO PLUS TRANSPORTE | HORAS EXTRA | | | | | | |
|-------------------------|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | Sin Antigüedad 0 | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| | OFICIAL 1º | JEFE CONTABLE | 31,83 € | 4,67 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 53,69 € | 1.610,61 € | 1.664,27 € | 1.512,67 € | 15,51 € | 16,18 € | 16,84 € | 17,53 € | 18,89 € | 20,90 € | 23,60 € |
| | OFICIAL 2º | OFICIAL ADICION. | 28,52 € | 4,20 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 49,89 € | 1.496,74 € | 1.546,55 € | 1.512,67 € | 13,84 € | 14,42 € | 15,04 € | 15,65 € | 16,84 € | 18,67 € | 21,06 € |
| | AUXILIAR | AUXILIAR ADICION. | 26,19 € | 3,85 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 47,22 € | 1.416,85 € | 1.463,92 € | 1.512,67 € | 12,71 € | 13,27 € | 13,81 € | 14,36 € | 15,47 € | 17,12 € | 19,34 € |
| | ASPIRANTE | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

| PERSONAL TECNICO | CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SÓLO PLUS TRANSPORTE | HORAS EXTRA | | | | | | |
|------------------|---------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | Sin Antigüedad 0 | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| | DIRECTOR GENERAL | - | 37,47 € | 3,79 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 58,44 € | 1.753,23 € | 1.811,79 € | 1.512,67 € | 16,14 € | 16,94 € | 17,75 € | 18,56 € | 20,19 € | 22,58 € | 25,81 € |
| | JEFE FABRICACIÓN | - | 26,57 € | 3,92 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 47,67 € | 1.430,28 € | 1.477,88 € | 1.512,67 € | 15,38 € | 15,96 € | 16,52 € | 17,10 € | 18,23 € | 19,95 € | 22,21 € |
| | JEFE ADMINISTRATIVO | - | 26,57 € | 3,92 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 47,67 € | 1.430,28 € | 1.477,88 € | 1.512,67 € | 15,38 € | 15,96 € | 16,52 € | 17,10 € | 18,23 € | 19,95 € | 22,21 € |
| | JEFE VENTAS | - | 26,57 € | 3,79 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 47,54 € | 1.426,18 € | 1.473,73 € | 1.512,67 € | 11,47 € | 12,11 € | 12,58 € | 13,17 € | 14,31 € | 16,04 € | 18,32 € |

| PERSONAL DE VENTAS | CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SÓLO PLUS TRANSPORTE | HORAS EXTRA | | | | | | |
|--------------------|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | Sin Antigüedad 0 | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| | ENCARGADO RPTE. | - | 26,57 € | 3,82 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 47,58 € | 1.427,30 € | 1.474,86 € | 1.512,67 € | 11,55 € | 12,12 € | 12,74 € | 13,30 € | 14,46 € | 16,20 € | 18,51 € |
| | VENDEDOR | - | 26,13 € | 3,85 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 47,16 € | 1.414,97 € | 1.462,04 € | 1.512,67 € | 12,82 € | 13,38 € | 13,94 € | 14,51 € | 15,63 € | 17,27 € | 19,55 € |
| | AUXILIAR | - | 19,58 € | 3,82 € | 6,22 € | 6,45 € | 4,52 € | 40,59 € | 1.217,85 € | 1.258,29 € | 1.512,67 € | 8,53 € | 8,93 € | 9,38 € | 9,81 € | 10,68 € | 11,94 € | 14,15 € |
| | APRENDIZ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

TABLAS SALARIALES
2025
Incremento para 2025 **3,00%**

| PERSONAL DE ELABORACIÓN | CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRNASPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL | HORAS EXTRA | | | | | | |
|-------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | | Sin Antigüedad 0 | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| ENCARGADO | ENCARGADO | ENCARGADO | 28,86 € | 4,26 € | 6,41 € | 9,79 € | 4,65 € | 53,98 € | 1.619,41 € | 1.673,39 € | 1.558,05 € | 25.482,85 € | 17,59 € | 18,18 € | 18,80 € | 19,42 € | 20,86 € | 22,49 € | 24,97 € |
| OFICIAL 1ª | OFICIAL DE PALA | OFICIAL DE PALA | 28,75 € | 4,22 € | 6,41 € | 9,79 € | 4,65 € | 53,84 € | 1.615,09 € | 1.669,12 € | 1.558,05 € | 25.415,97 € | 17,53 € | 18,14 € | 18,75 € | 19,37 € | 20,58 € | 22,43 € | 24,88 € |
| OFICIAL 2ª | OFICIAL DE MASA- MESA | OFICIAL DE MASA- MESA | 27,80 € | 4,05 € | 6,41 € | 9,79 € | 4,65 € | 52,51 € | 1.575,47 € | 1.627,92 € | 1.558,05 € | 24.771,49 € | 16,97 € | 17,59 € | 18,15 € | 18,75 € | 19,92 € | 21,70 € | 24,04 € |
| AUXILIAR | AYUDANTE | AYUDANTE | 26,89 € | 3,96 € | 6,41 € | 9,79 € | 4,65 € | 51,71 € | 1.551,25 € | 1.603,05 € | 1.558,05 € | 24.982,37 € | 16,64 € | 17,20 € | 17,76 € | 18,35 € | 19,49 € | 21,22 € | 23,52 € |
| APRENDIZ 16-17 AÑOS | APRENDIZ TALLER 1.º AÑO | APRENDIZ TALLER 1.º AÑO | 19,07 € | 2,76 € | 6,41 € | 9,79 € | 4,65 € | 42,69 € | 1.280,54 € | 1.323,25 € | 1.558,05 € | 20.004,77 € | 12,67 € | 13,61 € | | | | | |
| APRENDIZ MAYOR 18 AÑOS | APRENDIZ TALLER 2º Y 3.º AÑO | APRENDIZ TALLER 2º Y 3.º AÑO | 20,91 € | 3,02 € | 6,41 € | 9,79 € | 4,65 € | 44,79 € | 1.343,59 € | 1.388,53 € | 1.558,05 € | 21.026,21 € | 12,67 € | 13,61 € | | | | | |

| PERSONAL COMPLEMENTARIO | CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRNASPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL | HORAS EXTRA | | | | | | |
|-------------------------|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | | Sin Antigüedad 0 | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| MECÁNICO | - | - | 26,86 € | 4,04 € | 6,41 € | 12,94 € | 4,65 € | 54,90 € | 1.647,00 € | 1.701,76 € | 1.558,05 € | 25.926,69 € | 16,20 € | 16,80 € | 17,41 € | 17,99 € | 19,17 € | 20,91 € | 23,25 € |
| MAYORDOMO | MAYORDOMO | MAYORDOMO | 27,37 € | 4,04 € | 6,41 € | 6,89 € | 4,65 € | 49,37 € | 1.480,88 € | 1.530,38 € | 1.558,05 € | 23.245,41 € | 15,65 € | 16,43 € | 17,01 € | 17,61 € | 18,78 € | 20,55 € | 22,88 € |
| CHÓFER REPARTIDOR | CONDUCTOR | CONDUCTOR | 28,86 € | 4,26 € | 6,41 € | 6,89 € | 4,65 € | 51,08 € | 1.532,41 € | 1.583,62 € | 1.558,05 € | 24.078,37 € | 16,57 € | 17,20 € | 17,79 € | 18,43 € | 19,64 € | 21,50 € | 23,96 € |
| AUXILIAR COMPLEMENTARIO | | | 26,91 € | 3,86 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 48,48 € | 1.454,35 € | 1.502,79 € | 1.558,05 € | 22.813,73 € | 11,72 € | 12,30 € | 12,89 € | 13,48 € | 14,65 € | 16,41 € | 18,73 € |
| PEÓN | REPARTIDOR | REPARTIDOR | 27,37 € | 4,04 € | 6,41 € | 6,89 € | 4,65 € | 49,37 € | 1.480,88 € | 1.530,38 € | 1.558,05 € | 23.245,41 € | 15,65 € | 16,43 € | 17,01 € | 17,61 € | 18,78 € | 20,55 € | 22,88 € |
| LIMPIADOR | LIMPIADORA | LIMPIADORA | 26,91 € | 3,96 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 48,58 € | 1.457,42 € | 1.505,90 € | 1.558,05 € | 22.862,37 € | 13,20 € | 13,78 € | 14,35 € | 14,94 € | 16,10 € | 17,79 € | 20,13 € |

| PERSONAL ADMINISTRATIVO | CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL | HORAS EXTRA | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------|--------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | | Sin Antigüedad 0 | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| | OFICIAL 1º | JEFE CONTABLE | 32,78 € | 4,81 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 55,30 € | 1.658,93 € | 1.714,20 € | 1.558,05 € | 26.121,25 € | 15,97 € | 16,66 € | 17,35 € | 18,05 € | 19,46 € | 21,52 € | 24,31 € |
| | OFICIAL 2º | OFICIAL ADMICION. | 29,37 € | 4,32 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 51,39 € | 1.541,64 € | 1.592,95 € | 1.558,05 € | 24.224,29 € | 14,25 € | 14,86 € | 15,49 € | 16,12 € | 17,35 € | 19,23 € | 21,69 € |
| | AUXILIAR | AUXILIAR ADMICION. | 26,98 € | 3,96 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 48,64 € | 1.459,35 € | 1.507,84 € | 1.558,05 € | 22.892,77 € | 13,09 € | 13,66 € | 14,23 € | 14,79 € | 15,93 € | 17,64 € | 19,92 € |
| SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| PERSONAL TECNICO | CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL | HORAS EXTRA | | | | | | |
|------------------|---------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | | Sin Antigüedad 0 | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| | DIRECTOR GENERAL | - | 38,60 € | 3,90 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 60,20 € | 1.805,82 € | 1.866,15 € | 1.558,05 € | 28.498,53 € | 16,62 € | 17,45 € | 18,28 € | 19,12 € | 20,73 € | 23,25 € | 26,59 € |
| | JEFE FABRICACIÓN | - | 27,37 € | 4,04 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 49,10 € | 1.473,19 € | 1.522,22 € | 1.558,05 € | 23.117,73 € | 15,85 € | 16,43 € | 17,01 € | 17,61 € | 18,78 € | 20,55 € | 22,88 € |
| | JEFE ADMINISTRATIVO | - | 27,37 € | 4,04 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 49,10 € | 1.473,19 € | 1.522,22 € | 1.558,05 € | 23.117,73 € | 15,85 € | 16,43 € | 17,01 € | 17,61 € | 18,78 € | 20,55 € | 22,88 € |
| | JEFE VENTAS | - | 27,37 € | 3,90 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 48,97 € | 1.468,97 € | 1.517,94 € | 1.558,05 € | 23.050,85 € | 11,81 € | 12,47 € | 12,96 € | 13,56 € | 14,74 € | 16,52 € | 18,87 € |

| PERSONAL DE VENTAS | CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMPLEMENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DIA | TOTAL MES 30 DIAS | TOTAL MES 31 DIAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL | HORAS EXTRA | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | | | Sin Antigüedad 0 | 2 años 5 | 4 años 10 | 10 años 15 | 15 años 25 | 20 años 40 | 25 años 60 |
| | ENCARGADO R.P.T.E. | - | 27,37 € | 3,94 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 49,00 € | 1.470,12 € | 1.519,11 € | 1.558,05 € | 23.069,09 € | 11,90 € | 12,49 € | 13,13 € | 13,70 € | 14,89 € | 16,69 € | 19,07 € |
| | VENDEDOR | VENDEDOR | 26,91 € | 3,96 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 48,58 € | 1.457,42 € | 1.505,90 € | 1.558,05 € | 22.862,37 € | 13,20 € | 13,78 € | 14,35 € | 14,94 € | 16,10 € | 17,79 € | 20,13 € |
| | AUXILIAR | - | 20,17 € | 3,94 € | 6,41 € | 6,64 € | 4,65 € | 41,81 € | 1.254,39 € | 1.296,04 € | 1.558,05 € | 19.579,17 € | 8,79 € | 9,20 € | 9,67 € | 10,10 € | 10,98 € | 12,30 € | 14,58 € |
| SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

(03/14.465/24)

