

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1.462

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Bimbo Donuts Iberia, S.A.U.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Bimbo Donuts Iberia, S.A.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Bimbo Donuts Iberia, S.A.U., para los años 2017 a 2019 (código de convenio 5000214011991), suscrito el día 28 de mayo de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT, OSTA y USO), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 15 de enero de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 6 de febrero de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE BAKERY DONUTS IBERIA (PLANTA ZARAGOZA)

2017-2019

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Partes negociadoras.* — El convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, a la vez que mantener un marco de relaciones armónicas entre la empresa y los trabajadores, habiendo sido negociado por la representación de la dirección de la empresa, por un lado, y el comité de empresa del centro de trabajo de la fábrica de Zaragoza (polígono industrial Malpica), por el otro.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* — Las disposiciones del presente convenio colectivo se aplicarán al centro de trabajo de la fábrica de Zaragoza de Bakery Donuts Iberia, S.A.U., anteriormente denominado La Bella Easo, S.A., quedando excluida la actividad comercial y distribución pertenecientes a la delegación de ventas.

Artículo 3. *Ámbito personal.* — Afectará tanto a los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en el centro de trabajo de Zaragoza (polígono industrial Malpica) como a los que posteriormente durante su vigencia ingresen en el mismo. Como excepción quedan excluidos de la aplicación del presente convenio colectivo los trabajadores que ostenten la categoría de:

- Directores de departamento.
- Técnicos titulados superiores.
- Jefes administrativos, jefes de departamento.
- Encargados de producción.

Asimismo, se considerarán excluidos aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente convenio se incorporen al centro de trabajo con semejante nivel de responsabilidad a los señalados, previa propuesta de la dirección de la empresa.

Todo aquel trabajador excluido del convenio que posteriormente a la firma del mismo quiera estar en el convenio colectivo deberá comunicar su adhesión al mismo por escrito, a la dirección y al comité de empresa, asimilándose en el momento de la comunicación al nivel del grupo correspondiente asimilado a las funciones que realiza.

La relación nominal de los trabajadores excluidos a la fecha de la firma del presente convenio colectivo será comunicada al comité de empresa dentro de los quince días posteriores a la firma del presente convenio colectivo.

Asimismo, la dirección de la empresa informará al comité por escrito de las modificaciones a esta relación realizadas con posterioridad a la firma del presente convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.* — La duración del presente convenio colectivo se fija en tres años, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019. La denuncia del mismo se llevará a cabo con, al menos, quince días de antelación al fin de su vigencia y se procederá a la constitución de la mesa negociadora en el plazo de un mes.

En el primer trimestre del año 2020 se procederá a iniciar las negociaciones del próximo convenio colectivo. En el supuesto de ser denunciado, el convenio mantendrá su vigencia hasta la firma del siguiente, y en caso de que no exista denuncia se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de su firma, sin perjuicio de la diferente fecha de entrada en vigor de determinadas partes que se especifican expresamente en los contenidos regulados en el mismo. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017.

Asimismo, en el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio se estableciera un convenio provincial o nacional de alimentación, las partes que han acordado el presente convenio de empresa se comprometen a abrir negociaciones para evaluar la posible adhesión del mismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Absorción y compensación.* — Serán respetadas las situaciones personales que, siendo más beneficiosas y consideradas en su conjunto y su cómputo anual, pudieran ostentar los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en el momento de su entrada en vigor.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán cualesquiera otras existente en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica de todos o alguno de los conceptos retribuidos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia en cuanto, considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.* — A todos los efectos, el presente convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre deberá ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral no homologase alguna de las normas del presente convenio, la totalidad del mismo quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado de nuevo por la comisión negociadora.

Artículo 7. *Comisión paritaria.* — Con el fin de estudiar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio se constituirá una comisión paritaria integrada por cuatro miembros en representación de cada una de las partes firmantes del convenio, dirección y comité de empresa.

La convocatoria para la reunión de esta comisión será propuesta por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de quince días naturales de antelación a la celebración de la misma, con concreción de los puntos a tratar.

De lo acordado en estas sesiones se levantará acta, procediendo según lo acordado.

En los supuestos regulados en el art 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse.

En el caso de que las discrepancias sobre la interpretación y/o aplicación del convenio colectivo sometida a la comisión paritaria no haya sido resuelta por acuerdo

en la misma, en el plazo de siete días desde su planteamiento y reunión la propia comisión paritaria, o cualquiera de las partes, someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la referida discrepancia; a estos efectos, las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje al SAMA, según el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA, según la previsión del art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 8. *Derecho supletorio.* — En todo lo no tratado en este convenio colectivo se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo marco estatal de Pastelería, Confeitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Cocinados, o norma que la sustituya, y demás disposiciones vigentes.

Artículo 9. *Organización del trabajo.* — La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

La dirección de la empresa, en lo que respecta a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, se remitirá a lo establecido legalmente, y en aquellas que no lo sean se entregará un informe al comité de empresa en los mismos plazos legales para que este pueda exponer las consideraciones oportunas.

El sistema de relevos del personal de turnos por motivo de tiempos de descanso y de bocadillo será acordado entre la dirección y el comité de empresa, según las características de cada línea de producción o área de trabajo.

Artículo 10. *Reuniones de dirección y comité de empresa.* — Se celebrará una reunión mensual entre representantes de la dirección del centro de trabajo y el comité de empresa; esta reunión tendrá lugar, siempre que sea posible, la primera semana de cada mes, en horario de mañana.

El acta de las reuniones se elaborará por la parte que lo solicite, presentando un borrador a la otra, que propondrá modificaciones si proceden, formalizándose de mutuo acuerdo.

Los acuerdos que se adopten en el transcurso de las reuniones formalmente convocadas serán plenamente eficaces, salvo que cualquiera de las dos partes notifique a la otra su voluntad contraria por no haber obtenido el refrendo del colectivo u órgano que cada una representa; esta notificación deberá realizarse en el plazo de siete días naturales a contar desde el siguiente al de la firma del acta de la reunión.

CAPÍTULO II

CONTRATOS DE TRABAJO, ASCENSOS Y PLANTILLAS

Artículo 11. *Ingresos.* — Para ingresar en la empresa como trabajadores de la misma será necesario, aparte de lo que dispongan las leyes vigentes en materia de contratación, cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al efecto.
- b) Someterse a las pruebas psicotécnicas o profesionales que la empresa considere convenientes de acuerdo con las funciones y clase de trabajo a desempeñar.
- c) Presentar los documentos requeridos por la empresa una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.
- d) Estar en posesión de las autorizaciones administrativas que sean necesarias para desempeñar el puesto de trabajo para el que va a ser contratado o acceder a las mismas en los primeros días de la contratación.

Artículo 12. *Respeto al principio de diversidad.* — Cualquier trabajador de la empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores del centro de trabajo en que preste servicios profesionales, y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar y las previsiones contenidas en los artículos siguientes en materia de política de contratación de familiares.

Las vacantes se cubrirán mediante un sistema público y objetivo de selección, donde previamente se dará publicidad sobre el puesto de trabajo que se tenga que cubrir, con los requisitos que se exigen para el mismo a efectos de que cualquier persona que esté interesada se pueda presentar a dicho proceso de selección.

Los firmantes del convenio colectivo garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando que puedan existir situaciones de discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

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

Artículo 13. Política de contratación de familiares. — De acuerdo a la legislación vigente, existe un principio de igualdad en la contratación de trabajadores, sin que el hecho de tener relación de parentesco con personal de la empresa signifique ventaja o desventaja para la ocupación, ya sea fija o temporal, de puestos de trabajo.

Lo anterior no impide que por razones de política de personal, basado en el trato objetivo entre empleados, se evite la dependencia directa en un mismo centro de trabajo entre trabajadores con razón de parentesco, sin perjuicio de que puedan ocupar todo tipo de puestos de trabajo donde no se dé esta circunstancia.

Artículo 14. Contrato de trabajo. — Todos los contratos de trabajo se efectuarán de acuerdo con la normativa vigente. Las copias básicas de los mismos se remitirán al comité de empresa, quien podrá efectuar las observaciones que considere oportunas.

Las modalidades de contratación serán informadas al comité de empresa de acuerdo al plan de fabricación una vez firmado el presente convenio colectivo, para integrar posteriormente lo acordado en convenio colectivo.

La compañía se compromete a utilizar el contrato de formación y aprendizaje estrictamente para los casos previstos en la legislación laboral, haciendo en su caso un uso razonable de dicha contratación dentro del marco legal establecido.

El período de prueba será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose la compañía a no realizar contratos con un período de prueba superior.

Se acuerda por ambas partes que durante el año 2017 el número máximo promedio anual de ETT no excederá de veinte personas, y, en caso de que se sobrepase, se deberán realizar contratos de empresa fijos o fijos discontinuos para todo el personal que exceda de ese número. Estos contratos deberían ser realizados en el mes de enero de 2018 y años siguientes (2019 y 2020) en relación cada uno de ellos con el inmediato anterior (2018 y 2019 respectivamente).

Para los años 2018 y 2019 se plantea una revisión de la citada cifra en enero de cada uno de ellos, por si hubiese que modificar la restricción de veinte personas como ETT.

Caso de no llegar a un acuerdo en dicha negociación, se mantendría la cifra total de veinte ETT. De igual forma, en las reuniones semestrales se analizará la necesidad o no de realización de nuevos contratos fijos o fijos discontinuos, de martes a sábado, para otras líneas de producción que lo necesiten.

En cuanto al personal de logística, se acuerda que si la carga de trabajo se incrementa de forma continuada manteniendo una contratación durante todo el año, a finales de 2018 se consolide un contrato fijo; de igual forma, se aplicará la misma situación para el año 2019.

• Criterios de contratación de fijos o fijos discontinuos:

La contratación de fijos o fijos discontinuos derivada de la aplicación de este artículo se realizará atendiendo al procedimiento contemplado en el anexo IV.

Dado que los nuevos trabajadores que vayan a ser contratados como fijos o fijos discontinuos lo podrán ser con jornada de martes a sábado, continuarán manteniendo dicha jornada a lo largo de toda su vida laboral, excepto que se modifique en convenio colectivo, aun cuando se modificara la naturaleza de su contrato y pasaran a fijos continuos a tiempo completo, modificación que deberá ser negociada entre la dirección de la empresa y el comité de empresa.

Artículo 15. Ascensos o cobertura de vacantes de cuadro básico. — Para la selección de personal que vaya cubrir un puesto de trabajo de cuadro básico se aplicarán las siguientes reglas:

—La empresa, cuando tenga previsto cubrir puestos de cuadro básico (puestos de trabajo de permanencia), procederá a ofertar los mismos mediante un sistema público de convocatoria (*job posting*, en el que se habrán definido previamente los

requisitos del puesto de trabajo en una comisión paritaria) a todos los trabajadores del centro de trabajo, a efectos de que puedan optar al mismo aquellos que estén interesados (y siempre que no existan trabajadores excedentes con capacidad e idoneidad que estén interesados en cubrirlos, en cuyo caso tendrán preferencia). Hará referencia a los pases de un grupo a otro, no dentro del mismo nivel porque eso no supondrá vacante en sí misma.

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

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

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

Artículo 16. Suplencias. — Los puestos de trabajo que quedasen vacantes por motivos de descanso maternal y excedencia forzosa serán cubiertos en el plazo máximo de cuatro días, según criterio que en su momento determinen la dirección y el comité de empresa, siempre que sea necesaria su cobertura.

Artículo 17. Ceses. — El trabajador que desee cesar voluntariamente se verá obligado a comunicarlo por escrito a la dirección de la empresa con un preaviso de:

—Nivel 2 de los grupos profesionales de producción y gestión de almacén y aprovisionamientos: Siete días.

—Nivel 1 del grupo profesional de producción, para el niveles 1 y 2 de los grupos profesionales de mantenimiento, gestión de almacén y aprovisionamientos y administración, y para el nivel 2 del grupo profesional de garantía de calidad: Quince días.

—Resto de grupos profesionales y niveles: Treinta días.

El preaviso de quince días establecido para el nivel 1 del grupo profesional de producción y niveles 1 y 2 del grupo profesional de almacén y aprovisionamiento podrá reducirse a diez días si el trabajador que lo comunique deba ingresar en otra compañía.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación efectuada el importe del salario total de un día por cada día de retraso en el mismo.

CAPÍTULO III

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 18. Seguridad y salud.

a) El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

b) El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

c) En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en los centros de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en esta materia a tenor de la legislación vigente.

d) La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores que contrate, o cuando cambie el puesto de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

e) Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad, y en su defecto los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente, requerirán a la empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

Artículo 19. *Reconocimiento médico.* — Conforme a lo señalado en el artículo 22 de la LPRL, la empresa efectuará el reconocimiento médico dentro de la jornada de trabajo, de la siguiente forma:

Se realizará a todo el personal de la empresa que lo desee como mínimo una vez al año, y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones que por naturaleza del trabajo a efectuar así se precise por el comité de seguridad y salud.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los delegados de prevención, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Antes de comenzar la época de su realización, el comité de seguridad y salud determinará los protocolos específicos y pruebas que se tenga previsto realizar, y en todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los reconocimientos médicos deberán estar terminados dentro del primer semestre de cada año.

El servicio médico de la empresa guardará el secreto profesional en el ámbito de la competencia que le es propio de su profesión y facilitará a cada trabajador el resultado de dicho reconocimiento. Se entregará un informe laboral a cada trabajador que lo solicite en el que anualmente vendrán reflejadas las distintas exposiciones a riesgos, las dolencias del trabajador (hayan producido IT o no), los resultados de las exploraciones y demás datos de interés.

Artículo 20. *Comité de seguridad y salud.* — El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Son funciones principales de dicho comité: Promover en la empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como proponer estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

La empresa seguirá potenciando a todos los niveles la formación en materia de seguridad y salud a fin de crear una correcta mentalidad en ese campo. El comité de seguridad y salud velará especialmente por la determinación de aquellos trabajos que sean insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de que los mismos sean así declarados de conformidad con las disposiciones vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o para su realización conforme a las normas que regulan esta materia.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado en cumplimiento del artículo 2.1 de la Orden de 16 de diciembre de 1987.

El comité de seguridad y salud estará compuesto por los delegados de prevención y representantes de la empresa en igual número al de estos. Los delegados de prevención serán designados por el comité de empresa. Dicha elección recaerá necesariamente en trabajadores que ya ostenten la condición de miembros del comité de empresa.

El comité de seguridad y salud se reunirá según lo establecido legalmente. La empresa facilitará a dicho comité una copia de los accidentes producidos.

Los miembros del comité de seguridad y salud gozarán de los derechos y garantías que les concede la legislación vigente.

Las normas de funcionamiento se elaborarán por los miembros de dicho comité, y en todo lo regulado por el presente convenio se estará a la legislación vigente sobre esta materia, así como a las recomendaciones de la OIT.

Artículo 21. *Servicios de higiene.* — El centro de trabajo dispondrá de abastecimiento de agua potable, caliente y fría, así como cuartos de vestuarios, aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 22. *Reglas de higiene en la manipulación de alimentos.*

a) Condiciones generales del personal. El personal manipulador de alimentos deberá cumplir con las condiciones siguientes:

1. Mantener la higiene en su aseo personal y utilizar en estado de limpieza adecuado la indumentaria y los utensilios propios de la actividad que desempeña, que serán de uso exclusivo para el trabajo.

2. Lavarse las manos con agua caliente y jabón o detergente adecuados tantas veces como lo requieran las condiciones del trabajo y siempre antes de incorporarse a su puesto después de una ausencia o haber realizado actividades ajenas a su cometido específico.

3. El manipulador aquejado de enfermedad de transmisión por vía digestiva o que sea portador de gérmenes deberá ser excluido de toda actividad directamente relacionada con los alimentos hasta su total curación clínica y bacteriológica y la desaparición de su condición de portador. Será obligación del manipulador afectado, cuando sea consciente o tenga sospecha de estar comprendido en alguno de los supuestos contemplados en el párrafo anterior, ponerlo en conocimiento de su inmediato superior a los efectos oportunos.

4. En los casos en que exista lesión cutánea que pueda ocasionarle ponerse en contacto directo o indirectamente con los alimentos, al manipulador se le facilitará el oportuno tratamiento y una protección con vendaje impermeable.

b) Prohibiciones:

1. Relativas al personal manipulador. Se prohíbe durante el ejercicio de la actividad:

a) Fumar y masticar goma de mascar.

b) Comer en el puesto de trabajo.

c) Utilizar prendas de trabajo distintas a las reglamentarias.

d) Estornudar o toser sobre alimentos.

e) Cualquier otra conducta que pueda ser causa de la contaminación de los alimentos.

2. Relativas a la empresa: Se prohíbe la presencia no justificada de personas extrañas a la actividad en los locales donde esta se desarrolle. Para el caso de presencia justificada, deberán tomarse las precauciones adecuadas.

3. La dirección de la empresa realizará los cursos de formación correspondientes, prioritariamente dentro de horas de trabajo. Caso de no poderse realizar así, se descontarán de jornada el número total de horas empleadas para este fin y su coste no recaerá de ninguna de las maneras sobre el trabajador.

Artículo 23. Ropa de trabajo. — La empresa facilitará a los trabajadores prendas de trabajo, las cuales serán propiedad de aquella, estando a cargo de los trabajadores el lavado y conservación de las mismas; su entrega no podrá ser sustituida por una compensación económica.

En el caso de cese en la empresa, el trabajador viene obligado a la devolución de las últimas prendas de trabajo que se le hubieran facilitado.

La ropa que se entregará por secciones será la siguiente:

—Personal de producción: Dos pantalones; dos casacas; dos camisetas; dos gorras; un calzado de seguridad; un chaleco o chaqueta y un delantal para los puestos que lo necesiten (obrador, maquinas).

A los horneros se les dotará de dos camisetas más de las especificadas en la dotación para el resto de personal de producción y de una equipación azul, una camiseta azul, una cazadora azul y una gorra azul.

—Jefe de turno: Dos pantalones; dos casacas; dos camisetas; dos gorras; dos batas; un calzado de seguridad.

—Logística: Dos pantalones; dos cazadoras; dos camisetas; dos gorras; un calzado de seguridad; un chaleco azul; una parka azul; unos guantes fríos; un gorro; un tapabocas.

—Jefe de mantenimiento: Un calzado de seguridad; dos batas blancas; dos gorras.

—Mantenimiento: Dos pantalones; dos cazadoras; dos camisetas negras; dos gorras negras; un calzado de seguridad; un chaleco; una parka; dos camisas manga larga negras.

—Oficinas: Dos batas; dos gorras, un calzado de seguridad.

Se dotará de prendas especiales a los puestos que lo requieran (personal de muelle, mantenimiento, administración, etc.).

El comité de seguridad y salud podrá solicitar la modificación de las prendas en los casos que lo estime conveniente. La entrega se realizará dentro de los dos primeros meses del año en la forma que se estime oportuna.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 24. *Jornada laboral.* — Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral se establece en:

Para el año 2017, 1.732 horas de trabajo en cómputo anual, que equivalen a 216,5 días de trabajo.

Para el año 2018, 1.740 horas de trabajo en cómputo anual, que equivalen a 217,5 días de trabajo.

Para el año 2019, 1.764 horas de trabajo en cómputo anual, que equivalen a 220,5 días de trabajo.

La jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes, en turnos rotativos de mañana (de 6:00 a 14:00 horas), tarde (de 14:00 a 22:00 horas) y noche (de 22:00 a 6:00 horas). La jornada laboral para el personal técnico y administrativo se desarrollará de lunes a jueves de 8:30 a 13:00 horas por la mañana y de 14:00 a 18:00 horas por la tarde, y el viernes de 8:00 a 14:00 horas. El período de jornada intensiva para dicho personal y durante la vigencia del actual convenio colectivo queda establecido del 1 de julio al 31 de agosto, en horario con carácter general de lunes a viernes, de 7:00 a 15:00 horas.

Durante el año 2018 los días de exceso de jornada resultante se distribuirán de la siguiente manera: El 50% de los días quedarán a libre disposición del trabajador y el 50% restante serán marcados de mutuo acuerdo en el calendario laboral. Durante el año 2019 los días de exceso de jornada resultantes serán a libre disposición del trabajador.

Para disfrutar de este descanso retribuido se aplicará la siguiente regla:

—Se disfrutará a voluntad del trabajador, pudiéndose añadir a festivos o días de permiso, siempre y cuando no esté de fiesta más del 33% del personal de su turno y sección, y, caso de que el día esté solicitado por más de ese porcentaje de personal, se concederá su disfrute por estricto orden de solicitud.

No obstante, por necesidades técnicas o productivas y siempre de común acuerdo entre dirección y el comité de empresa, podrán establecerse otros turnos en los cuales la jornada laboral podrá contener el sábado y el domingo. En caso de la implantación de un nuevo régimen de trabajo a turnos afectará al personal contratado para los mismos o personal voluntario de plantilla.

Cuando la producción realizada de lunes a viernes sea insuficiente para abastecer al mercado, por necesidades del propio mercado o de mantenimiento de las líneas de producción, el personal contratado con posterioridad a la firma del convenio y a petición de la dirección de la empresa realizará la jornada laboral de martes a sábado, situación que mantendrá aunque su relación contractual con la empresa cambiase a fijo continuo. Este cambio de relación contractual deberá ser negociado entre la dirección de la empresa y el comité de empresa.

La comunicación de los cambios de jornada (si los hubiese) se realizara al personal afectado y al comité de empresa a más tardar el miércoles anterior al cambio y siempre garantizando el descanso semanal.

La jornada laboral del personal de mantenimiento, producción y logística contratado con posterioridad a la firma del convenio será:

—Turno de mañana: De 6:00 a 14:00 horas, cinco días consecutivos, de martes a sábado o de lunes a viernes.

—Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas, cinco días consecutivos, de martes a sábado o de lunes a viernes.

—Turno de noche: De 22:00 a 6:00 horas, cinco noches consecutivas, de lunes a viernes, de martes a sábado o de domingo a jueves.

Durante la vigencia de este convenio, con el objeto de estudiar la posible implantación de equipos de trabajadores de puesta en marcha y cierre del trabajo de los demás (artículo 20, R.D.1561/95), se realizarán las pruebas de horarios especiales que procedan, con el correspondiente preaviso e información al comité de empresa. Estos cambios de horarios serán en todo caso temporales y voluntarios. En cuanto sea posible evaluar el resultado de estas pruebas, ambas partes acordarán lo que estimen oportuno sobre tales horarios

En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de diez minutos para descanso y, además, un tiempo de quince minutos para el bocadillo, computándose estos tiempos como trabajo efectivo.

Artículo 25. Jornada flexible o irregular (disponibilidad). — Se establece una jornada flexible o irregular para el centro de trabajo durante la vigencia del convenio, que incorporará el acuerdo de 19 mayo de 2015 del convenio único, pero adaptando a la situación concreta del centro trabajo conforme a la cláusula segunda del referido acuerdo, que establece “La distribución del tiempo de trabajo sin perjuicio de que cada centro de trabajo pueda acordar otras distintas y/o adicionales”. Las partes desarrollarán en un acta complementaria del convenio la adaptación del mismo a las circunstancias concurrentes del centro de producción de Zaragoza.

Artículo 26. Permisos retribuidos. — La empresa concederá permisos retribuidos a sus trabajadores en los casos siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Tres días por nacimiento de hijo, en el que necesariamente deberá de haber dos días laborales.
- c) Tres días por defunción de padre o madre de uno u otro cónyuge y hermanos del trabajador.
- d) Cinco días por defunción de cónyuge o persona con la que se convive habitualmente e hijos.
- e) Dos días por defunción de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad e hijos por afinidad.
- f) Tres días por accidente o enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con anestesia general o epidural u hospitalización de familiares del primer grado de consanguinidad o afinidad (excepto hijos por afinidad) y del cónyuge. En el caso de hospitalización esta deberá ser de, al menos, cuarenta y ocho horas; caso de ser menor se disfrutará de permiso por el tiempo de hospitalización. En el caso de que haya hospitalización podrá disfrutarse en días alternos siempre que persista la misma.
- g) Dos días por accidente o enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con anestesia general o epidural u hospitalización de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad e hijos por afinidad. En el caso de hospitalización esta deberá ser de, al menos, cuarenta y ocho horas; caso de ser menor se disfrutará de permiso por el tiempo de hospitalización.
- h) Un día por intervenciones quirúrgicas con anestesia local realizadas en quirófano en cualquier centro hospitalario, público o privado, de familiares hasta el primer grado de consanguinidad y cónyuge.
- i) Un día por traslado de domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, o visitas a especialistas de la Seguridad Social.
- k) Cuatro horas para la consulta de médicos de cabecera bajo el criterio del servicio médico de la empresa, salvo en su ausencia, con una limitación de veinte horas anuales.
- l) Diez días para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional. Será necesario avisar a la dirección con tres días de antelación.
- m) Si el trabajador hubiese trabajado la mitad o más de la jornada, en los casos especificados en los puntos b), c), d) y f), se considerará como totalmente trabajada y el permiso correspondiente comenzará a contar a partir del día siguiente. No obstante, si el hecho causante se produjese después de haber trabajado la jornada completa, el permiso comenzará al día siguiente en todos los casos.
- n) Permiso retributivo anual: Un máximo de veinte horas en total para acompañamiento a especialista y pruebas médicas de familiares de primer grado de consanguinidad y cónyuge o asimilado a cónyuge.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias. Caso de comprobarse la falsedad de las causas invocadas será motivo de sanción, sin perjuicio de la pérdida total de las retribuciones durante los días de ausencia.

A todos los efectos se asimilará a cónyuge:

- La persona con la que se conviva habitualmente y esté registrada como pareja de hecho.
- La persona con la que conviva de forma marital, debiendo acreditar dicha convivencia mínima mediante un certificado del correspondiente padrón municipal.
- La persona con la que conviva y tenga descendencia común.

En estos casos tendrán derecho a los permisos generados en por los apartados c), d), e), f), g) h).

Cuando se precise realizar un desplazamiento al respecto de más de 150 kilómetros de Zaragoza capital, los apartados b), d), y f) se verán incrementados en dos días y los apartados c), e), y g) en un día.

En todo caso se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales, excepto en el supuesto del apartado b) (nacimiento de hijo), en el que necesariamente deberá haber dos días laborables.

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir la retribución correspondiente a los conceptos de salario y complementos personales.

Artículo 27. *Licencias sin sueldo.*

a) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador, o persona con la que habitualmente se conviva, si el mismo tuviera hijos menores de edad podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período no superior a tres meses, a contar desde la fecha del fallecimiento.

Este mismo derecho se amplía a aquellos trabajadores que como consecuencia de tener un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en situación de enfermedad grave, lo solicite. Dicho permiso lo podrán solicitar las personas que acrediten un año de antigüedad en la empresa, y la duración del mismo será de seis meses como máximo, pudiéndose renovar hasta un año, valorándose la situación personal de cada caso.

b) Por tres días por asuntos propios, siempre que el trabajador lo solicite con veinticuatro horas de preaviso si solicita un día, cuarenta y ocho horas si solicita dos días, setenta y dos horas si solicita tres días, y el total de las peticiones no excedan del 5% de la plantilla.

c) Se facilitará la asistencia a los trabajadores a sepelios por los que no se disfrute de permiso retribuido, siendo las horas empleadas a tal fin a cargo del trabajador.

En todo lo no tratado se estará en lo señalado en la Ley de Conciliación de Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 28. *Vacaciones y calendarios.* — Los firmantes de este convenio establecen entre ellos el compromiso obligacional de abrir formalmente el proceso de fijación de las fechas de disfrute de vacaciones, plan de arranques de líneas en domingo noche y cuadrante de cargas en festivos locales, a partir del momento en que se conozca el calendario completo de fiestas oficiales para el año siguiente, tomando como modelo siempre que sea posible lo pactado para el año 2003 en el acta de 27 de marzo de 2003. Si se llegara al 28 de febrero de cada año sin haberse alcanzado un acuerdo sobre estos asuntos, cada una de las partes podrá tomar libremente la postura que considere oportuna para la defensa de sus respectivos intereses.

Este compromiso obligacional aquí adquirido, por su propio contenido, tendrá plena validez y eficacia. Por esta razón no le afectará la eventual denuncia del presente convenio colectivo y el decaimiento del resto de pactos obligacionales contenidos en él.

Podrán intercambiarse un mínimo de una semana de vacaciones, comunicándolo con el tiempo necesario (máximo un mes después de la publicación de las listas) a su jefe de turno y siempre que realicen las mismas funciones o puestos de trabajo.

Se establece un plus por día de vacaciones disfrutado voluntariamente fuera del período de vacaciones correspondiente para todo el personal. La cuantía de dicho plus queda establecida en 15,13 euros.

Si al comienzo de su período de vacaciones algún trabajador se viera afectado por un proceso de baja laboral se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta del mismo.

Para un mayor conocimiento de la administración, y solo con carácter informativo, todos los trabajadores antes del disfrute de las vacaciones deberán rellenar la hoja de solicitud de permisos.

Personal fijo discontinuo: El personal fijo discontinuo podrá acumular las vacaciones generadas en los diferentes períodos de llamamiento. Los períodos de vacaciones del personal fijo discontinuo no coincidirán con los períodos de vacaciones de personal fijo a tiempo completo, excepto los días comunes a toda la plantilla de producción, mantenimiento y logística, fijados en el calendario laboral. El 50% de los días generados se disfrutarán a voluntad del trabajador y el otro 50% se disfrutarán a voluntad de la empresa.

Acuerdos de refuerzos:

1. **Mantenimiento y producción:** Tras la firma del convenio, el personal en plantilla podrá adherirse voluntariamente al acuerdo de refuerzo de arranques y/o trabajar de martes a sábado según necesidades productivas y en las condiciones económicas reflejadas en el acuerdo.

2. **Logística:** Tras la firma del convenio, el personal en plantilla podrá adherirse voluntariamente al acuerdo de refuerzo de cargas y/o trabajar en sábados según necesidades productivas contempladas y en las condiciones económicas de martes/sábado y/o cargas reflejadas en el acuerdo.

3. **La duración de las vacaciones anuales retribuidas** será de treinta días naturales, de los cuales veintidós días deberán ser laborables.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 29. Incremento salarial. — Se acuerda un incremento salarial variable que puede llegar hasta el 1% (consolidable) aplicable para cada uno de los años siguientes: 2017, 2018 y 2019 con un escalado progresivo.

La base de cálculo de la retribución variable se realizará sobre la retribución fija que perciben los trabajadores afectados según tablas (salario base, plus convenio y pagas extras más pluses personales) de los años 2017, 2018 y 2019.

—En caso de que el trabajador no preste servicios todos los días de actividad previstos en cada uno de los años (ya sea porque su incorporación en la empresa ha sido después del 1 de enero o porque tiene contratos eventuales), percibirá dicha retribución variable en la parte proporcional de prestación de servicios efectivos.

—Devengada la retribución variable de forma individual, la misma será hecha efectiva en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

—Las reglas de funcionamiento de esta retribución variable son:

- El concepto que integrará y que servirá para medir el grado de consecución de la referida retribución variable se centra en el número de mermas presupuestadas de producción, buscando retribuir el esfuerzo colectivo del centro de trabajo en mejoras de la productividad (al reducir las mermas), entendiendo por tal la producción obtenida en relación a los medios humanos y técnicos empleados.

- Al comienzo de cada año natural se comunicará el objetivo a conseguir por mermas presupuestadas del centro de trabajo, que será el que resulte de un 0,5 punto porcentual menos sobre resultado de año anterior de mejora sobre el resultado final del año anterior.

- A efectos de consecución del objetivo no se tendrán en cuenta líneas de nueva instalación o líneas que se pongan en marcha tras haber estado paradas por un período superior a un año. Adicionalmente, para el año 2018 no se tendrán en cuenta las mermas generadas por la línea de magdalenas R2.

- Se establece un escalado que permita obtener, con la graduación correspondiente, hasta 1 punto adicional de salario.

- Para el año fiscal 2017 el objetivo establecido es:

Kg producción / mermas	Consecución	% salario
	Inferior al 25%	0,25%
	Entre 26 y 49%	0,5%
	Entre 50 y 74%	0,75%
	Entre 75 y 100%	1%

—Estructura salarial

- Se establece una nueva estructura salarial (tablas) con entrada en vigor a partir de 1 de junio de 2018. La nueva estructura salarial y valores de los niveles salariales dentro de cada grupo profesional se recogerán en el texto del convenio colectivo anexo I.

- En caso de que se produzcan diferencias económicas con los salarios fijos anteriores en cómputo global (salario base, plus convenio y pagas extras) que se percibía por el trabajador en el anterior sistema de retribución de categorías profesionales, dichas diferencias se reconocerán como un complemento “ad personam” de carácter individual.

- A los efectos de determinar el importe concreto del referido complemento se tomará como referencia el importe correspondiente al salario fijo anual en cómputo global, incluyendo la totalidad de las cantidades percibidas durante todo el año por el trabajador en concepto de salario base, plus convenio y pagas extras. La diferencia entre dicho importe total anual con el importe correspondiente al salario fijo anual del trabajador con arreglo a la nueva estructura salarial (incluyendo las cantidades percibidas durante todo el año por los conceptos de salario base, plus convenio y pagas extras) será abonada de forma prorrateada en cada una de las doce pagas abonadas al trabajador.

A efectos de no perjudicar el nivel económico del trabajador, dicho complemento personal individual no será compensable ni absorbible con el resto de conceptos salariales fijos del convenio colectivo actual o futuro y el mismo tendrá la misma revisión salarial que puedan tener los conceptos salariales fijos del convenio colectivo. Las partes acuerdan que dicho complemento personal no podrá ser suprimido de forma unilateral por la empresa ni podrá ser modificado en perjuicio de los derechos económicos de los trabajadores mediante negociación colectiva o acuerdo individual.

En caso de reestructuración futura del centro de trabajo basado en causas económicas, el hecho de percibir el anterior complemento personal no se tendrá en cuenta a efectos de establecer los criterios de afectación.

Los nuevos niveles salariales serán los indicados en las nuevas tablas anexas (ver anexo tablas).

Artículo 30. *Salario base.* — La retribución que percibirán los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo como salario base será la que figura en la tabla salarial adjunta anexo I.

Artículo 31. *Plus consolidado.* — Este plus es de carácter personal y no será compensable ni absorbible por otros conceptos. Su cuantía sufrirá cada año las variaciones consecuencia de incrementar este con el incremento salarial pactado conforme al artículo 29 del convenio colectivo.

Este devengo se percibirá en quince pagas iguales: Doce mensualidades, más las extraordinarias de verano, Navidad y beneficios.

Artículo 32. *Plus de convenio.* — La retribución que percibirán los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo como plus de convenio será la que figura en la tabla salarial adjunta anexo I. Este plus se abonará por doce mensualidades a todos los trabajadores.

Se abonará proporcionalmente a los días cotizados y a la jornada realizada.

Artículo 33. *Pagas extraordinarias.* — Se establecen dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, abonándose con las retribuciones fijadas en la tabla salarial del presente convenio colectivo, incrementadas con el plus consolidado. Dichas pagas extraordinarias se abonarán el día 24 de junio y el día 22 de diciembre.

La participación de beneficios de la empresa consistirá en una mensualidad del salario fijado en el presente convenio colectivo, incrementada con el plus consolidado. Su abono será prorrateado mensualmente y deberá estar totalmente abonado a los trabajadores al terminar el año natural.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas extraordinarias será necesario estar al servicio de la empresa los doce meses consecutivos de antelación a la fecha de hacer efectivas cada una de ellas. En caso contrario, serán abonadas a prorrata de los días de alta en la empresa, computándose como meses completos las fracciones residuales superiores a quince días.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.* — El importe de las horas extraordinarias en sus modalidades de normal y nocturna o festiva se refleja en las tablas para cada categoría. Tendrán la consideración de horas extras festivas las trabajadas en sábados, domingos y festivos, y las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

El importe de la jornada extraordinaria será para cada categoría el establecido en el anexo III.

Con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de acuerdo con los siguientes criterios:

1) Horas de fuerza mayor, son las exigidas por la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgo, de pérdida de materias primas y los de terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos; en estos casos serán de obligada realización.

2) Horas extraordinarias estructurales y jornadas extraordinarias, son las que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Las mismas serán de libre aceptación por el/la trabajador.

3) A los efectos de la recuperación de la hora extraordinaria y jornada extra en tiempo efectivo de trabajo, se considerará que la hora extra normal tiene un incremento del 75% sobre la normal y la festiva o nocturna un incremento del 100%.

4) El trabajador podrá optar por una compensación en descanso retribuido equivalente a los incrementos sobre salario-hora señalados en el párrafo anterior, en el caso de la jornada extra también podrá optar por un día de descanso retribuido más el cobro del plus festivo de su categoría. No se computará a efectos del máximo legal (ochenta horas) de las horas extras cuando el disfrute de dicho descanso se realice dentro de los seis meses siguientes a su realización.

Para disfrutar de este descanso retribuido se aplicarán las siguientes reglas:

a) El trabajador deberá comunicar a la empresa las fechas de disfrute con una antelación de quince días naturales, en caso de realizar consecutivamente al menos cinco jornadas de descanso retribuido; de siete días naturales para disfrutar más de dos seguidas; de cuarenta y ocho horas para solicitar una o dos, y con menos de veinticuatro horas cuando el descanso retribuido sea inferior a una jornada.

b) Se disfrutará a voluntad del trabajador, pudiéndose añadir a festivos o días de permiso siempre y cuando no esté de fiesta más del 33% del personal de su turno y sección, y, caso de que el día esté solicitado por más de este porcentaje de personal, se concederá su disfrute por estricto orden de solicitud.

c) La totalidad de las horas devengadas por este motivo deberán estar compensadas antes de final de enero del año siguiente al de su realización.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a requerimiento de este, sobre el número de horas extraordinarias realizadas cualquiera que sea su forma de compensación, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones, así como los partes de horas entregados a los trabajadores. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente indicados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. En aclaración de conceptos se señala que todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria se considerará como hora extraordinaria.

Artículo 35. *Plus de nocturnidad.* — Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas tendrán una retribución específica, tal como se refleja por jornada nocturna trabajada en el anexo II.

Artículo 36. *Plus festivo.* — Todos los trabajadores que dentro de su jornada ordinaria tuviesen que trabajar en día festivo serán compensados económicamente tal y como se refleja en el anexo II, salvo para aquellos casos en los que la empresa y el comité acuerden otra cosa.

Artículo 37. *Plus del sábado.* — Todos los trabajadores que dentro de su jornada ordinaria tuviesen que trabajar en sábado serán compensados con un plus consistente en el 50% del plus festivo correspondiente a su categoría profesional, tal y como se refleja en el anexo II.

Artículo 38. *Diets y gastos de viaje.* — Todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse o permanecer fuera de su lugar de residencia tendrá derecho a percibir en concepto de dieta la cantidad de 59,88 euros por cada día, y 29,94 euros en concepto de media dieta para el año 2017; para los años 2018 y 2019 se aplicará la revisión de sus importes con arreglo a lo dispuesto en el artículo 29 de este convenio.

Los trabajadores que por su puesto de trabajo no utilicen el transporte de la empresa, o los que ocasionalmente deban usar su propio vehículo, serán compensados con 0,278 euros por kilómetro en el año 2017; para los años 2018 y 2019 se estará a lo establecido en el art. 29 de este convenio.

A efectos de normalización se establecen las siguientes distancias:

Zaragoza <=>Malpica: 15 Km

Alfajarin <=>Malpica: 9 Km

La Puebla<=>Malpica: 4 Km

Artículo 39. *Plus de distancia.* — Al haberse concentrado en el polígono de Malpica la mayor parte de las instalaciones productivas y administrativas de la empresa, y para compensar por los mayores desplazamientos a realizar por los trabajadores, se abonará como plus de distancia con carácter extrasalarial la cantidad de 3,05 euros por cada día de asistencia al trabajo. Se aplicará la revisión de sus importes con arreglo a lo dispuesto en el art. 29 del presente convenio.

Artículo 40. *Recibo salarial.* — El cobro de la mensualidad se efectuará dentro del mes correspondiente.

En la nómina deberán reflejarse todas las características correspondientes al trabajador, así como la sección de la empresa en la que desarrolla su actividad.

Se entregará una hoja con el desglose del complemento de puesto solo si se solicita por escrito al departamento de personal.

Se establecerá un formulario para cuando sea exclusivamente liquidación y otro para liquidación y finiquito.

CAPÍTULO VI

PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 41. *Incapacidad temporal.* — La empresa garantizará a los trabajadores que causen baja médica por enfermedad común o accidente no laboral el complemento en su percepción económica o salarial necesaria para alcanzar el 100% de su salario.

Dicho complemento se abonará a partir del día 15 de la baja y durante un máximo de noventa días durante un año natural. Para tener derecho al mismo el trabajador deberá tener cotizados en la empresa ciento veinte días dentro de los últimos doce meses y cumplir la normativa general sobre prestaciones de IT.

La empresa podrá efectuar un control por parte del servicio médico para asegurarse de la veracidad de dichas bajas.

En el caso de accidente laboral, dicho complemento se abonará a partir del día diez de la baja y durante noventa y cinco días a todos los trabajadores.

El tiempo que el trabajador se encuentre en situación de baja laboral por accidente o enfermedad no influirá en el cobro del 100% de las pagas extraordinarias.

Artículo 42. *Maternidad.* — La mujer trabajadora, en caso de alumbramiento, percibirá durante el período de baja posterior al parto el 100% del salario de su categoría, siendo a cargo de la empresa el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el tanto por ciento reseñado.

Artículo 43. *Horarios especiales.*

a) Los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de, como máximo, la mitad de la misma, con la disminución equivalente salarial. El nuevo horario reducido se realizará de forma que en lo posible se completen líneas de producción y, sin perjuicio de mantener la asistencia del menor, se continuará con el sistema de rotación que venía realizándose con anterioridad a producirse la reducción de jornada, salvo acuerdo entre ambas partes.

b) Los trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales que obliguen a la asistencia a clases en horarios que coincidan con los de su trabajo en la empresa tendrán derecho a elegir un turno de trabajo fijo que les permita dicha asistencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de un año con reserva del puesto de trabajo por cuidado de hijo menor de ocho años.

d) Se facilitará, siempre que sea posible, que el personal disfrute voluntariamente de reducción de jornada (para completar jornada reducida de personal que la realiza por maternidad, etc.), para lo cual anualmente se revisará esta situación por la dirección y el comité de empresa.

En todo lo no tratado se estará en lo señalado en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Seguro colectivo. — Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo dispondrán de un seguro de 18.000 euros a cargo de la empresa, que cubrirá los conceptos de invalidez parcial, total o absoluta y muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los trabajadores tendrán la opción, a título personal, de aumentar la cuantía de este seguro, descontándose la cuota correspondiente mensualmente de la nómina.

Artículo 45. Reserva del puesto de trabajo. — Los trabajadores que se encuentren en situación de IT, baja maternal o excedencia tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las condiciones preceptuadas por la ley.

Artículo 46. Ayudas sociales.

1. Se crean distintas ayudas a cargo de la empresa, con entrada en vigor a partir del 1 de junio de 2018, siendo las siguientes:

a. Fondo de ayuda sindical:

i. Se establece una cantidad económica anual de 1.200 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo en favor del comité de empresa, el cual deberá ser utilizado para las labores propias del mismo y en la forma en que se acuerde por la mayoría de los integrantes del referido comité.

ii. A la finalización de cada año habrá una rendición de cuentas del destino de las cantidades del citado fondo, como una condición previa a recibir la ayuda del siguiente año.

iii. La ayuda será recibida en el mes de enero de cada año, siendo el primer año de aportación el año 2018.

5. Ayuda económica por discapacidad: A efectos de establecer ayudas económicas a favor de los hijos de trabajadores con una declaración de minusvalía igual o superior al 33% declarado por el organismo oficial correspondiente y que convivan con el trabajador, se crea una ayuda mensual de 71,40 euros durante la vigencia de este convenio.

El trabajador dejará de recibir esta ayuda cuando el hijo del trabajador con declaración de minusvalía perciba algún tipo de ayuda económica del organismo oficial correspondiente o bien tenga rendimientos del trabajo.

Para ello, anualmente deberá presentar los justificantes correspondientes.

6. Ayuda escolar para hijos hasta los 17 años:

—Se establece una ayuda por importe de 174,26 euros anuales, abonables en el mes de octubre, a favor de hijos de trabajadores que cursen estudios. En comisión gestora creada para la gestión de dichas ayudas se valorarán los casos que dicha comisión considere necesarios

—Será condición indispensable para poder percibir dicha ayuda que el trabajador haya prestado al menos un año de trabajo y esté prestando servicios profesionales en el mes de abono de cada año. Se deberá presentar por parte del trabajador el justificante de matriculación del hijo en la correspondiente escuela o centro escolar.

—Dicha ayuda se entiende por hijo y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa solamente tendrá derecho uno de ellos a percibir dicha ayuda. En los casos de divorcio o separación se estará a lo que dicte el juez.

Artículo 47. Disminución de la capacidad laboral.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional sean declarados en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual tendrán preferencia para ocupar los puestos para los que sean aptos, siempre que lo posibiliten las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en esta situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate, salvo que, sumado este a la pensión de la Seguridad Social que en cada momento perciba, resulte una cifra inferior al salario que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo, en cuyo supuesto se complementará la diferencia hasta alcanzar este.

Artículo 48. Ayudas a la jubilación. — En caso de que se produjese una modificación de la actual regulación de la jubilación parcial que pudiese mejorar la actual

previsión legal, las partes procederán a reunirse a efectos de proceder a su implementación en el centro de trabajo siempre que sea necesario mantener el puesto de trabajo del jubilado parcial por no existir personal excedente. En caso de que se prorrogara la antigua Ley de Jubilación Parcial, esta se aplicará únicamente si se prorroga en los mismos términos. En caso contrario, las partes se reunirán para valorar su aplicación.

Se posibilitará la aplicación de lo establecido en los R.D. 1131 y 1132/2002, relativos a la jubilación gradual y flexible.

Para aquellos trabajadores que con anterioridad a la edad ordinaria de jubilación causen baja en la empresa por jubilación anticipada, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de quince años de prestación de servicios, se establecen unas ayudas fijadas en la siguiente cuantía:

—Cinco años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: Quinientos cuarenta días de salario.

—Cuatro años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: Cuatrocientos cuarenta y cuatro días de salario.

—Tres años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: Trescientos cuarenta y ocho días de salario.

—Dos años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: Doscientos cincuenta y dos días de salario.

—Un año antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: Sesenta días de salario.

—Edad ordinaria de jubilación: Treinta días de salario.

Para poder causar derecho a estas ayudas el trabajador deberá comunicar su decisión por escrito. En el caso de que la antigüedad del trabajador fuese inferior a quince años, la indemnización se producirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. *Faltas y sanciones.* — Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa por causa de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

1. Constituyen faltas leves:

A) De una a seis faltas de puntualidad cometidas durante un mes sin causa justificada.

B) No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente de IT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

C) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio dentro de los diez días de producirse.

D) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

E) Comer en horas de trabajo.

F) La embriaguez o toxicomanía ocasional si repercute negativamente en el trabajo.

G) Los descuidos o equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.

H) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

I) No advertir inmediatamente a sus jefes de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

J) Falta de atención, cortesía o discusiones violentas con los compañeros.

K) Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad y salud. Esta prohibición deberá figurar muy claramente por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

2. Constituyen faltas graves:

A) De siete a nueve faltas no justificadas de puntualidad al mes.

- B) Faltar dos días al trabajo sin justificar al mes.
- C) Simulación de enfermedad o accidente.
- D) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su correcto desarrollo.
- E) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la grupo profesional/nivel y funciones que corresponden al trabajador.
- F) La imprudencia en el trabajo que implique riesgo grave de accidente para el trabajador o peligro de avería o incendio de las instalaciones.
- G) Tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mes.
- H) Los descuidos de importancia en la conservación de los materiales, máquinas e instalaciones, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.
- I) Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
- J) Tratar al personal a su cargo de forma que se lesionen sus derechos como persona, intimidad, dignidad, etc., o que originen discriminaciones o favoritismos.
- K) Las ofensas verbales graves al empresario o a las personas que trabajen en la empresa, o a los familiares que conviven con ellos.
- L) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- M) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

3. Son faltas muy graves:

A) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, veinte faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales y más de cuarenta faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año, aun cuando hayan sido sancionadas. En el caso de faltas de asistencia lo constituye faltar al trabajo tres días consecutivos sin causa justificada.

B) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo cuando se solicitase por el personal encargado de esta misión. Este control deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores.

C) La agresión física al empresario o a los familiares que convivan con ellos, o la falta muy grave de insultos y desconsideración.

D) Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o cualquier otra persona en las dependencias del centro de trabajo.

E) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, así como en herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa intencionadamente.

F) Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

G) Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada, produciendo perjuicios a la misma. Asimismo, dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.

H) El abuso de autoridad por parte de los mandos o jefes.

I) Tres faltas graves cometidas dentro del mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza; igualmente cuatro faltas en ciento ochenta días y cinco faltas en trescientos sesenta días. Dos faltas graves de las recogidas en los puntos J) a M) del párrafo anterior cometidas dentro de los ciento ochenta días naturales tendrán la consideración de falta muy grave.

J) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa, siempre que sean graves.

4. Sanciones: Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.

- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.
 - Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
 - Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
 - b) Pérdida temporal o definitiva de la nivel.
- c) Despido.

Artículo 50. *Régimen de sanciones.* — Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. En cualquier caso, la empresa comunicará por escrito la sanción que haya impuesto al trabajador afectado.

Artículo 51. *Prescripción de sanciones.* — 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.

CAPÍTULO VIII

TRANSPORTE

Artículo 52. *Transporte colectivo de empresa.* — El personal dispondrá de un servicio de transporte colectivo de empresa a cargo de la misma, que realizará la recogida y traslado del personal a fábrica y viceversa, estableciéndose tres rutas, denominadas: Ruta de Alfajarín; ruta de Torrero y ruta de Delicias. Las paradas establecidas, así como los horarios de recogida del personal en estas, se detallan en el anexo VI.

Anualmente se realizará un estudio y revisión de estas rutas.

Artículo 53. *Compensación de daños en vehículo particular.* — En todas las situaciones en que el personal no pueda disponer del transporte colectivo de empresa, tales como personal técnico y administrativo, personal de mantenimiento, personal de jornada reducida, por arranques de fabricación, horas extras, cursos de formación, reuniones del comité de empresa, seguridad y salud, y sufriese un accidente de tráfico sin mediar imprudencia temeraria, la empresa reembolsará el importe de la reparación de los daños de su vehículo no cubiertos por la compañía de seguros por importe de una cuantía máxima de 1.500 euros.

Para acreditar la justificación de la compensación es necesario presentar un atestado emitido por la autoridad de tráfico correspondiente o copia del parte de declaración amistosa de accidente, así como la factura de daños ocasionados y abonados y una declaración de la compañía de seguros en la que se exprese el no resarcimiento de los mismos por su parte o por parte de la compañía de seguros del tercero con el que se produjo el accidente.

No será de aplicación esta cláusula a los trabajadores que voluntariamente se desplacen en su vehículo propio, pudiendo utilizar el transporte de la empresa.

Artículo 54. *Aparcamientos.* — En todas las situaciones en que el personal no pueda disponer de transporte colectivo de empresa, tales como personal técnico y administrativo, personal de mantenimiento, personal de jornada reducida, por arranques de fabricación, horas extras, cursos de formación, reuniones del comité de empresa, seguridad y salud, este podrá utilizar libremente las plazas de aparcamiento de frente a las oficinas y anexas a portería y detrás de los silos, quedando las plazas cubiertas reservadas para el personal de fuera de convenio. Igualmente quedarán reservadas las dos plazas pintadas de amarillo junto al acceso de oficinas.

CAPÍTULO IX

VARIOS

Artículo 55. *Derechos sindicales.* — Los miembros del comité de empresa dispondrán libremente de hasta treinta horas al mes para cualquier actividad de representación de los trabajadores y sindical. Estas horas podrán ser acumulables en uno o más miembros del comité, siempre que se preavise a la dirección de la empresa con un plazo no inferior a quince días, en el cual se designe la persona sobre la que recae la acumulación y el número de horas a acumular, pudiendo computarse dichas horas en período bimensual durante la vigencia de este convenio.

El comité de empresa comunicará, siempre que sea posible, con un mínimo de cuarenta y ocho horas, los miembros del mismo que van a hacer uso de estas horas dentro de su jornada laboral para que la empresa pueda cubrir dichos puestos de trabajo mientras el trabajador se encuentre ausente.

La realización de actividades de representación de los trabajadores y sindicales por los miembros del comité de empresa fuera de su jornada de trabajo dará derecho a una reducción de esta por el mismo tiempo que el utilizado, a cargo de las treinta horas mensuales establecidas en este artículo (incluida su posible acumulación). Para hacer uso de esta reducción de jornada se seguirán las siguientes reglas:

a) Los miembros del comité deberán comunicar a la empresa las fechas de disfrute de esta reducción de jornada con una antelación de cuatro días laborables.

b) Los períodos de disfrute deberán agruparse en jornadas completas, siempre que en la fecha de solicitud el trabajador tenga acumuladas horas suficientes para cubrir dicho período mínimo, salvo porciones de jornadas completas necesarias para ajustar los períodos de trabajo con las funciones sindicales a realizar.

c) La empresa podrá denegar por escrito, dentro de los dos días siguientes, el disfrute de estas horas en la fecha solicitada si en la indicada por el trabajador no fuera posible sustituirle en el puesto que habitualmente ocupe por vacaciones, bajas, coincidir con otros trabajadores en período de descanso sustitutorio u otras causas justificadas que interfieran en la programación de la producción.

d) La totalidad de las horas devengadas por este motivo deberán estar compensadas antes de final del semestre al de su realización.

Los delegados sindicales tendrán derecho al uso y disfrute de las mismas horas que los miembros del comité de empresa, en iguales condiciones a las señaladas en los párrafos anteriores.

El comité de empresa entregará mensualmente los justificantes de las horas utilizadas, tanto dentro como fuera de la empresa, y un cuadrante en el cual se especifican las horas utilizadas por cada uno de sus miembros, así como las horas pendientes de recuperación de las realizadas fuera de su jornada laboral y las que ya ha recuperado en ese mes.

Artículo 56. *Personal fijo-discontinuo*. — Los términos en que se regulan las condiciones de este personal serán:

a) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual prestarán sus servicios cuando las necesidades de la empresa lo hagan necesario en alguno de los siguientes turnos:

—Turno de mañana, de 6:00 a 14:00 horas, cinco días consecutivos, de martes a sábado o de lunes a viernes.

—Turno de tarde, de 14:00 a 22:00 horas, cinco días consecutivos, de martes a sábado o de lunes a viernes.

—Turno de noche, de 22:00 a 6:00 horas, cinco noches consecutivas, de lunes a viernes, de martes a sábado o de domingo a jueves.

b) Los trabajadores serán llamados para la prestación de servicios respetándose el número de orden establecido en producción y logística y reflejados en el anexo a este documento.

c) Los trabajadores deberán acudir obligatoriamente a los llamamientos superiores a veintiún días naturales ininterrumpidos.

d) El trabajador podrá desoír el llamamiento como máximo dos veces en el año natural si este es de duración inferior a veintiún días naturales. En este último supuesto, se llamará por teléfono por orden decreciente hasta cubrir los puestos necesarios, saltando el orden de aquellos trabajadores que desoigan el llamamiento. Si de la primera vuelta no resultase número suficiente, se aplicará lo establecido en el apartado f) de este acuerdo.

e) En el supuesto de incumplimiento de lo señalado en los apartados c) y d) por parte del trabajador, el contrato de trabajo se considerará extinguido por voluntad del trabajador, quedando desvinculado de la empresa desde la fecha del incumplimiento contractual.

f) Para que los llamamientos sean considerados como tales, los trabajadores serán avisados por conducto fehaciente que acredite la realización del llamamiento (telegrama o medio similar). Desde la fecha en que se realice el llamamiento hasta su incorporación al trabajo deberá existir, como mínimo, un preaviso de setenta y dos horas.

g) Los sucesivos llamamientos se realizarán de forma rotativa, iniciándose por el trabajador siguiente al último llamado en el último llamamiento. Se comunicarán al comité de empresa los llamamientos realizados, las interrupciones de los contratos y sus causas.

h) Se reconoce expresamente el principio de la prioridad de los trabajadores fijos discontinuos para prestación del servicio sobre la contratación de trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal. No se podrá realizar ningún contrato temporal o de ETT si hay personal fijo discontinuo sin haber sido llamado, de conformidad con lo establecido en párrafo f) de este acuerdo.

i) Siempre que no hubiese trabajadores con contratos temporales o de ETT en el departamento de producción o logística y hubiese necesidad de interrupción de contratos fijos-discontinuos por causas de producción, se interrumpirán los contratos que fuesen necesarios de aquellos trabajadores que más días lleven trabajando en su último llamamiento. No se podrá interrumpir el contrato de fijo discontinuo si hay trabajadores ETT en la sección correspondiente.

j) El personal fijo discontinuo podrá acumular las vacaciones generadas en los diferentes períodos de llamamiento. Los períodos de vacaciones del personal fijo discontinuo no coincidirán con los períodos de vacaciones de personal fijo, excepto los días comunes a toda la plantilla de producción y logística fijados en el calendario laboral. El 50% de los días generados se disfrutarán a voluntad del trabajador y el otro 50% se disfrutarán a voluntad de la empresa.

k) Los días festivos y puentes reseñados en el calendario laboral como días de carga en logística serán considerados como laborales para el personal fijo discontinuo, los cuales percibirán el plus de cargas establecido en el acuerdo de cargas del año correspondiente.

Artículo 57. *Comisiones de trabajo.*

a) Comisión de ayudas sociales: Estará compuesta por una comisión paritaria de cuatro miembros en representación de cada una de las partes, dos por parte de los firmantes del convenio de comité de empresa y dos por parte de la dirección, más un suplente por cada una de las partes. Los nombramientos tendrán una duración de doce meses, al concluir los cuales, podrán ser reelegidos.

b) Comisión de calidad: El comité de empresa estará representado en las reuniones del comité de calidad por dos miembros del mismo, pudiendo ser revocados en cualquier momento por este.

El comité de empresa recibirá información de la dirección relativo a los aspectos de control de calidad y participará en las reuniones formales del órgano consultivo de calidad. Igualmente, recibirá mensualmente información sobre los aspectos de la producción y ventas que en cada momento se pacte entre la dirección y el comité.

c) Comisión de clima laboral: Estará compuesta por cuatro miembros, dos por parte del comité de empresa y dos por parte de la dirección, y sus funciones serán: realización periódica de encuestas de clima laboral, análisis de las mismas, estudio de acciones a desarrollar etc.

En lo que respecta a la imposición de sanciones se estará a lo establecido en los artículos 46 y 47 del convenio colectivo de empresa vigente, si bien la dirección informará a esta comisión de las faltas laborales susceptibles de imposición de sanciones que sean imputables a los trabajadores.

d) Comisión de mejora continua de puestos de trabajo: Estará compuesta por cuatro miembros, dos por parte de la dirección y dos por parte del comité de empresa más un suplente. El objeto de esta comisión es el de tomar parte en el proceso de reorganización de los puestos de trabajo, encaminado a mejorar las condiciones de orden, ergonomía y salud de los trabajadores, así como la eliminación de tareas sin valor añadido para nuestros productos. Las reuniones tendrán una frecuencia mensual, siendo un órgano consultivo, informativo y participativo, pero no ejecutivo.

Sus funciones serán las siguientes: Proponer puntos de atención especial previamente a la reorganización de un puesto; conocer, previamente a la implantación, el resultado de los estudios de reorganización de puestos elaborados por los técnicos de la empresa, así como la distribución de los diferentes puestos de trabajo, saturaciones de las líneas de fabricación, ciclos de trabajo...

e) Comisión de formación: Estará compuesta por cuatro miembros, dos por parte del comité de empresa y dos por parte de la dirección, y sus funciones serán las de desarrollo, análisis y seguimiento de los planes de formación continua de los trabajadores en el seno de la empresa.

Artículo 58. *Modificaciones tecnológicas.* — No será de aplicación el artículo 52 b) del Estatuto de los Trabajadores sin que previamente el trabajador afectado haya sido objeto de un proceso de formación y adiestramiento de tres meses reales. La comisión de formación dispondrá de toda la información relativa al proceso de formación. Una vez realizado el proceso de formación, y si persistiera la inadaptación, la empresa ofrecerá al trabajador, siempre y cuando fuese posible, otro puesto de trabajo. Si el trabajador rechazara tal modificación o no se adaptara al nuevo puesto podrá aplicarse el artículo 52 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59. *Información al comité de empresa.*

a) Mensual:

—TC 1 y TC2.

—Evolución plantilla con inclusión altas/bajas.

—Horas extraordinarias.

—Toneladas producidas por línea.

—Saturación y ocupación líneas de producción.

—Aplicación de disponibilidad.

b) Trimestral:

—Evolución ventas del centro y producción.

—Cuota de mercado de los productos.

—Evolución probable de empleo.

c) Anual:

—Inversiones previstas, nuevos productos y situación de mercado.

Toda la información que la empresa tiene obligación de entregar al comité de empresa la realizará por escrito con acuse de recibo.

Artículo 60. *Mantenimiento del nivel de producción.* — Durante la vigencia del presente convenio la empresa se compromete a no arrendar ni ceder ninguna de las líneas de producción actuales a terceros, así como a no contratar empresas externas para la realización de las funciones que realiza habitualmente el personal de Bakery Donuts Iberia en el centro de Zaragoza en jornada ordinaria, ni en jornadas extraordinarias siempre y cuando existan voluntarios o posibilidad de contrataciones específicas, excepción hecha del servicio de limpieza y vigilancia.

En todo caso, la empresa garantiza la saturación de las líneas de producción propias antes que la desviación de la producción a otras líneas arrendadas o cedidas a terceros. La empresa se compromete a no instar expediente de regulación de empleo por causas económicas o productivas mientras existan líneas o instalaciones arrendadas o cedidas a terceros y la producción de estas pueda ser absorbida por las líneas de producción propias.

La empresa facilitará la información necesaria al comité de empresa para velar por el cumplimiento de este compromiso.

Artículo 61. *Mantenimiento de la plantilla.* — Compromiso de mantener como mínimo el nivel de empleo fijo incluido en convenio (fijos + fijos discontinuos) durante la vigencia del presente convenio, tanto individual como colectivamente considerado, siempre y cuando no se produzcan causas económicas o tecnológicas que obliguen a procesos de reorganización o reestructuración, de los cuales se informaría al comité de empresa y se aplicaría el tercer párrafo de este artículo.

Este compromiso no será de aplicación en el supuesto de ceses voluntarios y extinciones de contrato de trabajo de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que la empresa inicie un proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o regulación de empleo, siempre según lo estipulado en los artículos 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación afectará en primer lugar al personal que menos tiempo lleve como fijo continuo en la sección (mantenimiento, logística, producción en la que se ejerce la regulación de empleo o modificación sustancial, excepto que lleve más de cuatro años en la empresa como fijo continuo, en cuyo caso no habrá diferenciación por antigüedad y se actuará en base a lo establecido en este convenio.

La comisión negociadora por la parte social ha aceptado la nueva regulación contenida en el convenio colectivo, donde se modifica la anterior estructura retributiva, grupos sociales, duración y distribución de jornada, en base al compromiso asumido por la dirección de realizar determinadas inversiones (que se especifican en acta complementaria al presente convenio), que permitirá por una parte incrementar la capacidad de producción global del centro de trabajo y la automatización de determinadas líneas mejorando la eficiencia de las mismas.

La realización de las citadas inversiones ayuda a mantener el empleo fijo existente en la actualidad, el cual se mantendrá durante la vigencia del presente convenio colectivo siempre que se mantengan las condiciones del mercado que permitan la ocupación prevista de las líneas de producción. En caso de que no se den las condiciones de mercado previstas, se negociará con la representación legal de los trabajadores la mejor solución.

En caso de no realizarse las inversiones durante la vigencia del presente convenio se volverá a una jornada de 1.732 horas anuales, incluido el tiempo de descanso como jornada efectiva.

A su vez, el complemento "ad personam" volverá a integrarse en el salario base, con todas sus garantías.

Asimismo, quedará sin efecto aplicativo el artículo 25, referente a la disponibilidad.

Artículo 62. *Grupos profesionales y niveles salariales.*

1. Los grupos profesionales existentes en los centros de trabajo son los siguientes:

a) Producción (fabricación): Agrupa las funciones de carácter productivo o de fabricación que son comunes dentro de las diferentes actividades de elaboración industrial de productos alimenticios, que realizan las tareas y actividades relacionadas con los procesos de elaboración de los productos de la empresa.

b) Mantenimiento: Agrupa las funciones referentes al mantenimiento, tanto de la maquinaria de producción de la empresa como del cuidado de las instalaciones de la misma, mediante la realización de las tareas y actividades de preparación y arranque, montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.

c) Gestión de almacén y aprovisionamientos: Agrupa las funciones de gestión operativa de almacén y aprovisionamiento de materias primas, envases y embalajes de las líneas de producción, así como la salida del producto terminado de la fábrica y su ubicación en el almacén.

d) Seguridad alimentaria y análisis de calidad (FS&QA): Agrupa las funciones que realizan las tareas y actividades de seguridad alimentaria y análisis de calidad de los productos elaborados (laboratorio y calidad).

e) Administración: Agrupa las funciones de carácter administrativo que son comunes dentro de las diferentes actividades de la empresa mediante la realización de tareas y actividades administrativas.

2. De acuerdo a la redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se procede a establecer un sistema de clasificación profesional a través de los grupos profesionales y niveles salariales dentro de los mismos.

Dentro de cada grupo profesional existen una serie de tareas y actividades que integran las funciones del mismo, donde existen funciones de determinado grado de complejidad y responsabilidad que justifican los distintos niveles salariales dentro del grupo profesional. Cada puesto de trabajo tiene asignado un nivel salarial que le corresponde al trabajador que lo desempeña con continuidad.

Para poder percibir la retribución de un nivel salarial superior al reconocido por desempeñar un puesto de trabajo diferente al habitual se deberá realizar por jornadas de trabajo completas a partir de una hora, sin tenerse en cuenta los relevos de descanso ni períodos de formación por debajo de lo regulado en el apartado de diferencia de categorías recogido en este convenio.

3. Los niveles salariales establecidos dentro de cada grupo profesional son los siguientes:

- a) Grupo profesional de producción:
 - Nivel salarial 0.

- Nivel salarial 1.

- 1 A

- 1 B

- 1 C

- Nivel salarial 2.

- 2 A

b) Grupo profesional de mantenimiento:

- Nivel salarial 1.

- Nivel salarial 2.

c) Grupo profesional de gestión almacén y aprovisionamientos:

- Nivel salarial 1.

- Nivel salarial 2.

- 2 A

- 2 B

- Nivel salarial 3.

d) Grupo profesional de garantía y calidad:

- Nivel salarial 1.

- Nivel salarial 2.

d) Grupo profesional de administración:

- Nivel salarial 1.

- Nivel salarial 2.

4. Personal de nueva incorporación: Los trabajadores de nuevo ingreso lo realizarán por el nivel salarial inferior del grupo profesional.

Se requiere de un tiempo mínimo de doce meses de desempeño profesional para ser asignado de forma definitiva al nivel salarial que corresponde al desempeño del puesto de trabajo que ocupa el trabajador.

Durante los primeros seis meses de actividad el trabajador percibirá el 85% de la retribución correspondiente al nivel salarial, 90% hasta los nueve meses y a los doce meses el 100%.

El tiempo de prestación de servicios se irá acumulando en cada caso (siempre que sea dentro del mismo grupo), a efectos de determinar el porcentaje aplicable sobre las tablas generales, en base al tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras, para que el trabajador pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y nivel salarial profesional.

En lo que se refiere a realización de categorías de nivel superior, se estará a lo referenciado en el apartado de criterios de homologación y pago por diferencias.

5. Polivalencia: La aplicación de determinados niveles salariales dentro del grupo profesional depende de la polivalencia del trabajador en el desempeño de diferentes puestos de trabajo, según se define en la descripción de los distintos niveles salariales dentro del grupo profesional.

La decisión individual del trabajador de no adquirir nuevos conocimientos para realizar las funciones del nivel salarial asignado por asimilación con las anteriores categorías profesionales, o para poder acceder a un superior nivel salarial o la falta de adaptación al puesto de trabajo como consecuencia del cambio de sistema de categorías profesionales a grupos, no se tomará en cuenta por la empresa a efectos de poder justificar un despido objetivo por incapacidad sobrevenida o sancionar disciplinariamente.

Todo ello sin perjuicio de la formación adecuada que debe tener el trabajador para realizar correctamente el trabajo del puesto y la adaptación del mismo a los cambios tecnológicos o de proceso relacionados con el puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 63. *Descripción de las funciones de los niveles salariales de dentro de los grupos profesionales.*

A) Grupo profesional de producción: Integra este grupo el personal asociado a las líneas de producción y todos aquellos servicios necesarios para el desarrollo productivo (producción, fabricación semielaborados, movimiento de producto, etc.).

- Nivel 0.

a. Definición: Mando funcional sobre un grupo limitado de personal de la línea realizando asimismo funciones de control de la línea, tomando responsabilidad sobre

el ICS, mantenimiento de primer nivel, prevención de riesgos laborales, orden y limpieza, nivel de servicio, OEE, seguridad alimentaria, etc.

b. Personal que lo ocupa: Personal que haya seguido un plan de formación para acceder a las funciones descritas en el mismo y que acredite que las realiza con la solvencia requerida.

Se establecerá un plan de formación tanto teórica como práctica, tras el cual la dirección valorará, y en su caso acreditará, el acceso del trabajador al nuevo grupo.

• Nivel 1.

Definición: Integra este grupo el personal que, no estando encuadrado en el nivel 0, maneja equipos complejos, pudiendo tener de manera esporádica y limitada, mando funcional sobre el personal de su entorno de trabajo.

A estos efectos se definen cinco puestos de trabajo, tres asociados a proceso y dos a envoltura:

- Cabecera:
- Amasados.
- Formados/laminados.
- Cocción + decorados + rellenos.
- Envoltura:
- Envasados individuales y de agrupación.
- Encajados + paletizados y automáticos.

• Nivel 1A: Personal que acredita el conocimiento y efectiva ejecución de las tareas asociadas a:

—Tres puestos de trabajo de tres o más líneas donde deba incluirse, al menos, una línea de masas batidas, una línea de masas fermentadas y una línea de laminados.

• Nivel 1B: Personal que, siendo de nivel 1 C, acredita el conocimiento y efectiva ejecución de las tareas asociadas a:

—Tres puestos de trabajo.

—Todos los puestos de envoltura: envasados individuales y de agrupación y todos los puestos de encajados y paletizados automáticos.

• Nivel 1C: Personal que acredita el conocimiento y efectiva ejecución de las tareas asociadas a:

—Un puesto de trabajo de, al menos, tres líneas.

• Nivel 2.

Definición: Integra este grupo el personal cuyas tareas tienen fundamentalmente componente manual, con manejo de algún equipo o máquina simple y de pocos niveles de decisión. Estas tareas podrán ser directas de producción, abastecimiento y relleno de consumibles, limpiezas, retirada de desperdicios y barreduras, etc. Podrán también hacer tareas de apoyo a nivel superior.

Entre los equipos de trabajo que pueden manejar están las transpaletas eléctricas o manuales, formadoras de cajas, blisteadoras, apiladores y desapiladores, sistema de transporte de cajas/tinas, etc.

B) Grupo profesional de mantenimiento: Agrupa los puestos de trabajo encargados del mantenimiento de la maquinaria de producción de la empresa, así como del cuidado de las instalaciones de la misma mediante la realización de las tareas y funciones de preparación y arranque, montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.

• Nivel 0: Deberá reunir todos los conocimientos de un técnico de mantenimiento, además de tener capacidad y dotes de mando sobre el grupo de trabajadores que se le pueda asignar, además de conocer técnicamente las funciones que deben desarrollar las personas que componen el grupo profesional de mantenimiento, gestión de un equipo humano, efectuando las programaciones necesarias de trabajo que garanticen un funcionamiento adecuado, en sus diversas fases, de los equipos técnicos del centro de trabajo.

Debe reunir los mismos conocimientos especificados en el nivel 1 y, además de las funciones que pueda desempeñar, deberá ser capaz de realizar aquellas funciones profesionales que requieran conocimientos profundos eléctricos/electrónicos, mecánicos, neumáticos/hidráulicos y de frío industrial, modificación de programas PLC's, diseño circuitos eléctricos y/o electrónicos, confección de manuales de mantenimiento preventivo y definición de repuestos.

Asimismo deberá poseer conocimientos suficientes para definir e implementar acciones y actividades de la mejora continua de mantenimiento: análisis de averías, análisis de pareto, *restoring* de condiciones básicas, propuesta de mejoras, etc.

- Nivel 1: Es el puesto central en el equipo de mantenimiento y se caracteriza por su polivalencia.

- Formación teórica: FP II eléctrico o mecánico.

- Especialidad: Máquinas eléctricas, y/o automatismos industriales, y/o frío industrial.

- Se requiere, además, que se posean conocimientos suficientes sobre soldadura, lubricación, mecánica ajuste, mecánica básica, refrigeración, hidráulica, combustión, interpretación esquemas eléctricos y PLC's.

- Deberá tener capacidad para resolver todo tipo de averías que se presenten en el turno, actuando de forma autónoma, por lo que deberá poder realizar la adecuación/ajuste de controles programables, efectuar la modificación de circuitos eléctricos, ejecutar todas las tareas de preventivo con visión crítica, diagnóstico de averías, propuesta de reforma, croquizado de elementos, utilización de técnicas de mantenimiento aplicadas al manejo de equipos e interpretación de manuales y uso de catálogos.

- Nivel 2: Se integran en este grupo aquellos trabajadores que por falta de experiencia en los equipos y líneas de trabajo de la fábrica no puedan encuadrarse en alguno de los grupos anteriores.

C) Grupo profesional garantía y calidad (FS Y QA).

Incluye los puestos de trabajo dedicados a la calidad de producto y seguridad alimentaria que incluye:

- Nivel 1.

- Ejecuta con autonomía y responsabilidad las tareas propias y asignadas relacionadas con los cometidos del sistema de calidad y normativa de seguridad alimentaria, aplicando las diferentes normativas, procedimientos, especificaciones, etc.

- Participa activamente en la divulgación de normas y prácticas de seguridad alimentaria a los trabajadores del resto de departamentos mediante acciones formativas.

- Resuelve situaciones de complejidad y tiene iniciativa en la aplicación de soluciones.

- Lidera ejercicios de auditoría interna y colabora activamente en las diferentes auditorías anuales, interna, IFS, etc.

- Titulación adecuada.

- Nivel 2.

- Posee conocimientos técnicos necesarios para realizar los cometidos del departamento, incluyendo operaciones y procedimientos definidos bajo mínima supervisión de niveles superiores.

- Ejecuta tareas con responsabilidad y de acuerdo a normativas y procedimientos establecidos.

- Comunica incidencias y no conformidades detectadas en los procesos y tareas propias de cada departamento.

- Resuelve situaciones de complejidad moderada o baja y propone soluciones para la resolución.

- Participa en los diferentes niveles de auditoría.

- Titulación adecuada.

D) Grupo profesional de administración: Agrupa los puestos de trabajo encargados de las tareas de carácter administrativo que son comunes dentro de las diferentes actividades de la empresa.

Ejemplo de puestos correspondientes a este grupo profesional son: administración *controlling*, administración personal.

Tiene los siguientes niveles:

- Nivel 1.

- Se incluyen en este nivel aquellos puestos que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos de la tarea que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos, con iniciativa, autonomía y responsabilidad.

- Tareas complejas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

- Formación: Titulación medio.

N o r m a

- Nivel 2.

—Se incluyen en este nivel aquellos puestos que realizan funciones con especialización y que integran la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una experiencia y responsabilidad,

—Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas.

—Formación: Título de Bachillerato o equivalentes.

E) Grupo profesional de gestión de almacén y aprovisionamientos: Integran este grupo el personal asociado al producto terminado y a aquellos servicios necesarios para el correcto desarrollo de la ubicación, entrada y salida de mercancías de producto terminado de la planta.

- Nivel 1:

a) Definición: Integra este nivel el personal que tiene funciones de coordinación al equipo o mando funcional, tales como la de asegurar el correcto desarrollo de las tareas en la carga y descarga de los camiones, realizar la gestión del almacén, tanto a nivel operativo como a nivel administrativo, empleando las herramientas específicas de gestión y herramientas informáticas menos complejas, además será el encargado de velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad en el almacén, etc.

Podrá tener mando funcional sobre un grupo limitado de personal del almacén.

b) Personal que lo ocupa: Personal que haya seguido un plan de formación para acceder a las funciones descritas en el mismo y que acredite que las realiza con la solvencia requerida.

- Nivel 2.

- Nivel 2 A.

Definición: Integran este grupo el personal que maneja equipos complejos para la gestión, recepción y ubicación de materias primas, envases y embalajes, utiliza (no de manera habitual) algunos programas de gestión de almacén, es el encargado de velar por la correcta ubicación del producto, pudiendo tener de manera esporádica y limitada mando funcional sobre el personal de su entorno de trabajo.

Igualmente valida la calidad del producto recepcionado.

- Nivel 2 B.

Definición: Integran este grupo el personal que maneja equipos complejos para la gestión y ubicación de producto terminado, utiliza (no de manera habitual) algunos programas de gestión de almacén, es el encargado de velar por la correcta ubicación del producto, preparación y carga de pedidos, ubicación de materias primas, envases y embalajes, etc., pudiendo tener de manera esporádica y limitada mando funcional sobre el personal de su entorno de trabajo.

- Nivel 3.

Definición: Integran este grupo aquel personal cuyas tareas tienen fundamentalmente manejo de equipo o maquinaria que se emplea en el movimiento y ubicación de producto terminado y tareas de poco nivel de decisión. Estas tareas podrán ser directas de logística o complementarias a esta, como transformaciones, orden y limpieza del almacén, etc.

Artículo 64. *Períodos de formación para homologación de puestos de trabajo.* — En los casos de promociones de nivel superior, sea por nueva contratación o por promoción interna, el trabajador tendrá un período de formación inicial de hasta sesenta jornadas, donde percibe el salario del nivel en el que ha sido contratado o tiene reconocido.

Cumplidas las jornadas necesarias para la homologación, se procede a una valoración de los conocimientos adquiridos y rendimiento del trabajador a efectos de determinar la homologación del puesto de trabajo. Si lo tiene adquirido en grado adecuado, pasa a percibir el nivel salarial de las funciones profesionales desarrolladas.

Se establece un plan de revisión que tendrá dos límites: Tres revisiones o un año.

Si pasadas las tres revisiones o el año el trabajador no ha sido homologado por no haber superado los criterios establecidos, se entenderá como finalizado el proceso y declarado al trabajador como no homologado para ese puesto.

En caso de no haber sido homologado el trabajador en primera instancia se establecerá un plan de formación complementaria con el fin de homologar al trabajador en el puesto.

En cuanto a las revisiones y plazos de ejecución, se llevará a cabo a criterio del mando siempre respetando los límites establecidos, tres revisiones o un año.

Artículo 65. Asimilación de la anterior clasificación por grupos y categorías a la nueva de grupos y niveles salariales. — A efectos de ordenar la nueva situación de grupos profesionales y niveles salariales dentro de los mismos, así como las diferencias de niveles dentro de cada nivel en los grupos en que procedan, se establece la siguiente asimilación entre la nueva situación de clasificación profesional y las anteriores categorías profesionales.

- Grupo profesional de producción:

- Nivel salarial 0: Encargados de sección que tienen responsabilidad (calidad, personal producción, etc.) en un área concreta adicional a su puesto de trabajo.

- Nivel salarial 1:

- 1 A: Oficial 1.

- 1 B: Oficial 2.

- 1 C: Oficial 3.

- Nivel salarial 2:

- 2: Ayudante C.

- Grupo profesional de mantenimiento:

- Nivel salarial 1: Oficial 1.^a.

- Nivel salarial 2: Oficial 2.^a.

- Grupo profesional de gestión de almacén y aprovisionamientos:

- Nivel salarial 1: Oficial 1.^a.

- Nivel salarial 2:

- 2 A: Oficial 2.^a.

- 2 B: Oficial 3.^a.

- Nivel salarial 3: Ayudante C.

- Grupo profesional de garantía de calidad:

- Nivel salarial 1: Controlador de producto.

- Nivel salarial 2: Auxiliar de laboratorio.

- Grupo profesional de administración:

- Nivel salarial 1: Oficial 1.^a.

- Nivel salarial 2: Auxiliar administrativo.

Artículo 66. Pago por diferencias. — Con el fin de compensar la ejecución de tareas de un nivel superior se establece un pago por diferencias que se abonará en los siguientes casos, siempre y cuando el trabajador haya superado las treinta jornadas efectivas en el puesto de trabajo que, de acuerdo con la descripción siguiente, dé lugar al pago por diferencias.

El importe de estos pagos por diferencias se realizará de la siguiente manera:

Teniendo nivel 2 se percibirá compensación a un nivel superior cuando se realicen funciones en sección envoltura, percibiendo en este caso una cantidad equivalente a la diferencia entre el nivel 2 y el nivel 1 C.

Teniendo nivel 2 se percibirá compensación a un nivel superior cuando se realicen funciones en sección de cabecera, percibiendo en este caso una cantidad equivalente a la diferencia entre el nivel 2 y el nivel 1 B.

Teniendo un nivel 1 C, se percibirá compensación a un nivel superior cuando se produzca un cambio de sección de envoltura a cabecera, percibiendo en este caso una cantidad equivalente a la diferencia entre el nivel 1 C y el nivel 1 B.

Si se hacen funciones de jefe de turno, el abono de diferencias será el resultante de calcular la diferencia entre el salario del nivel de la persona que realiza la suplencia y el salario correspondiente al nivel de jefe de turno según tablas.

En el caso de la sección de gestión de almacén y aprovisionamientos, con el fin de compensar la ejecución de tareas de un nivel superior al acreditado, se establece un pago por diferencias que se llevará a cabo de la manera siguiente:

Teniendo nivel 3 acreditado se percibirá compensación a un nivel superior cuando realicen tareas de ese nivel superior.

Teniendo nivel 2B acreditado se percibirá compensación a un nivel superior cuando realicen tareas de ese nivel superior, igualmente ocurrirá cuando se tenga el nivel 2A acreditado y se realicen tareas a un nivel superior.

Adicionalmente se abonará la diferencia a los niveles correspondientes de los pluses que se generen por hacerlo en horas nocturnas, festivas, en sábado o en horas extraordinarias.

Se creará una tabla con los valores establecidos que se actualizarán en la misma medida que la actualización de tablas.

Disposiciones adicionales

Primera. — Los siguientes acuerdos alcanzados entre la dirección y el comité de empresa durante el período 2006-2009 mantienen su vigencia durante la del presente convenio:

a) Acuerdo sobre procedimiento a emplear en caso de reclamaciones con fecha de 26 de noviembre de 2003.

b) Acuerdo de cámaras de videovigilancia de 30 de marzo de 2004.

c) Procedimiento de mejora de puestos de 18 de octubre de 2004.

d) Procedimiento de aparcamiento de 17 de junio de 2004

e) Reducción de jornada voluntaria de 17 de diciembre de 2004.

Los anexos que se unen al presente convenio forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Asimismo, constan también como anexos los criterios de selección para la realización de contratos fijos discontinuos.

Segunda. — las tablas salariales contenidas en los anexos I y II y III son las referidas al año 2018.

TABLA SALARIAL ANEXO I AÑO 2018

GRUPOS PROFESIONALES

ANTERIOR	ACTUAL
GRUPO B (PRODUCCION)	GRUPO PROFESIONAL PRODUCCION
	JEFE TURNO
	NIVEL 0
OFICIAL 1ª	NIVEL 1 A
OFICIAL 2ª	NIVEL 1 B
OFICIAL 3ª	NIVEL 1 C
AYUDANTE C	NIVEL 2 A
GRUPO C (PERSONAL OFICIOS VARIOS)	GRUPO PROFESIONAL MANTENIMIENTO
OFICIAL 1ª MTO. / JEFE MTO.	NIVEL 1
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	NIVEL 2
GRUPO A (TECNICO)	GRUPO PROFESIONAL SEGURIDAD ALIMENTARIA Y ANALISIS DE CALIDAD (FS&QA)
CONTROLADOR DE PRODUCTO	NIVEL 1
AUXILIAR DE LABORATORIO	NIVEL 2
GRUPO D (ADMINISTRACION)	GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACION
OFICIAL 1ª ADMON.	NIVEL 1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	NIVEL 2
GRUPO B (PRODUCCION)	GRUPO PROFESIONAL SUMINISTROS Y ALMACEN
OFICIAL 1ª	NIVEL 1
OFICIAL 2ª	NIVEL 2A
OFICIAL 3ª	NIVEL 2B
AYUDANTE C	NIVEL 3

TABLAS SALARIALES 2018

SALARIO ANUAL	P.C ANUAL	TOTAL ANUAL 2018	SB MENSUAL CON AJUSTE PC	P. C MENSUAL
31.063,70	1.003,31	32.067,01	2.070,91	83,61
22.442,33	1.003,31	23.545,98	1.496,16	83,61
20.402,12	1.003,31	21.405,43	1.360,14	83,61
18.882,14	1.003,31	19.885,46	1.258,81	83,61
17.766,40	1.003,31	18.769,71	1.184,43	83,61
16.084,61	1.003,31	17.087,93	1.072,31	83,61
28.667,62	1.003,31	29.670,93	1.911,17	83,61
23.984,11	1.003,31	24.987,42	1.598,94	83,61
25.955,87	1.003,31	26.959,18	1.730,39	83,61
18.319,81	1.003,31	19.323,12	1.221,32	83,61
22.103,11	1.003,31	23.106,43	1.473,54	83,61
17.530,65	1.003,31	18.533,96	1.168,71	83,61
20.402,12	1.003,31	21.405,43	1.360,14	83,61
18.882,14	1.003,31	19.885,46	1.258,81	83,61
17.766,40	1.003,31	18.769,71	1.184,43	83,61
16.084,61	1.003,31	17.087,93	1.072,31	83,61

TABLA SALARIAL ANEXO II - AÑO 2018

	PLUSSES 2018		
	NOCTURNIDAD (euros)	FESTIVO (euros)	SÁBADO (euros)
GRUPO PROFESIONAL GARANTÍA Y CALIDAD			
CONTROLADOR DE PRODUCTO	0		
AUXILIAR DE LABORATORIO	0		
GRUPO PROFESIONAL PRODUCCIÓN			
JEFE TURNO	27,35		
NIVEL 0	22,55	112,78	56,39
NIVEL 1 A	20,50	102,53	51,26
NIVEL 1 B	18,55	92,68	46,34
NIVEL 1 C	17,04	85,18	42,60
NIVEL 2	14,09	70,51	35,27
GRUPO PROFESIONAL ALMACÉN Y SUMINISTROS			
NIVEL 1	20,50	102,53	51,26
NIVEL 2 A	18,55	92,68	46,34
NIVEL 2 B	17,04	85,18	42,60
NIVEL 3	14,09	70,51	35,27
GRUPO PROFESIONAL MANTENIMIENTO			
NIVEL 1	25,22	126,14	63,08
NIVEL 2	22,44	112,29	56,14
GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN			
NIVEL 1	0		
NIVEL 2	0		

TABLA SALARIAL ANEXO III - AÑO 2018

	HORAS EXTRAS		
	NORMAL (euros)	FESTIVA (euros)	J. EXTRA (euros)
GRUPO PROFESIONAL GARANTÍA Y CALIDAD			
CONTROLADOR DE PRODUCTO			
AUXILIAR DE LABORATORIO	15,53	17,14	137,13
GRUPO PROFESIONAL PRODUCCIÓN			
JEFE TURNO	25,51	29,16	233,19
NIVEL 0	21,04	24,04	192,29
NIVEL 1 A	19,13	21,85	174,81
NIVEL 1 B	17,30	19,75	158,03
NIVEL 1 C	15,88	18,16	145,25
NIVEL 2	13,14	15,03	120,25
GRUPO PROFESIONAL ALMACÉN Y SUMINISTROS			
NIVEL 1	19,13	21,85	174,81
NIVEL 2 A	17,30	19,75	158,03
NIVEL 2 B	15,88	18,16	145,25
NIVEL 3	13,14	15,03	120,25
GRUPO PROFESIONAL MANTENIMIENTO			
NIVEL 1	23,55	26,89	215,14
NIVEL 2	20,95	23,95	191,55
GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN			
OFICIAL 1 ADMON.	18,13	20,71	165,64
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15,33	17,49	140,07

ANEXO IV

Criterios de selección para la realización de contratos fijos discontinuos

Criterios de selección: Se realizará según el turno y área (producción y almacén) que corresponda, teniendo en cuenta la formación y polivalencia en puestos claves de los trabajadores y posteriormente en puestos no clave (a través de la evaluación de los jefes de turno y jefe de almacén), así como su vinculación a la empresa mediante últimos contratos eventuales celebrados directamente con Bakery Donuts Iberia, S.A.U., y el total de horas trabajadas como ETT.

El procedimiento es el siguiente:

1) Se realizará la puntuación de las personas a contratar con los siguientes criterios:

A) Trabajadores formados en puestos clave.

B) Trabajadores que, habiendo sido formados en puesto clave, demuestren su polivalencia.

C) Trabajadores con contrato eventual con Bakery Donuts Iberia, S.A.U., hasta diciembre de 2017.

D) No eventuales que hayan sido ETT.

2) Dentro de cada criterio se puntuará de la siguiente manera:

A) Nivel de formación: Se asignarán 2 puntos por tener formación en puesto clave.

B) Nivel de polivalencia: Se otorgarán 2 puntos más si han desarrollado satisfactoriamente su trabajo en un puesto clave en más de una línea de la planta; 2 puntos más en caso de conocer otro puesto clave, y 1 punto más por cada puesto clave más que se conozca.

C) A todo el personal que cumpla con el criterio C se le otorgarán 2 puntos por haber sido eventual en el año 2017.

D) A todo el personal que cumpla con el criterio D se le otorgarán 2 puntos por haber sido ETT de La Bella Easo, un punto más si ha tenido contrato eventual o ha sido ETT en el año 2016, otro punto más en el año 2015 y otro más en el año 2014.

3) Caso de que haya empate de puntos, atendiendo al orden establecido en el punto anterior, se dará prioridad a aquellas personas que mayor vinculación hayan tenido con la empresa mediante los últimos contratos eventuales, y si nuevamente hubiera empate, se dará prioridad a aquellas personas que mayor vinculación hayan tenido con la empresa mediante contratos de ETT.

4) Modelos de actuación antes de realizar la contratación fija discontinua:

a) Si a un trabajador se le da la oportunidad de contratarlo como fijo discontinuo y rechaza el ofrecimiento pondrá su contador de puntos a cero, perdiendo la posibilidad de reclamar su contratación atendiendo al presente procedimiento de llamamiento.

b) La empresa se reserva el derecho de decidir el turno y la sección en los que el trabajador vaya a ser contratado.

N
P
O
M

ANEXO V

Reducción de jornada voluntaria*Solicitud de cambio de situación laboral*

Número:

Nombre:

Categoría:..... Departamento:

Puesto habitual:

Solicita a la dirección de la empresa el cambio de su situación laboral conforme a lo siguiente:

A) Reducción de jornada según acuerdo con el comité de empresa de fecha 17 de diciembre de 2004.

☐ Fecha de comienzo:/...../..... Fecha de finalización máxima:/...../.....

☐ Detallar la rotación de turnos alternativos y el horario que elige:

☐ Comenzando la rotación en turno de perteneciente al encargado.....

Una vez finalizada la duración máxima de esta situación (un año desde la fecha de solicitud), esta será revisada para ver si procede prorrogar la misma, siendo el plazo máximo de prórroga de otro año, momento en el que se volvería a revisar de nuevo la situación.

La empresa podrá rescindir dicho acuerdo siempre y cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El trabajador, durante el período de vigencia de esta solicitud, no podrá renunciar a dicha situación. Una vez finalizado el mismo podrá decidir si continúa o no con este tipo de jornada.

(Fecha, y firma del trabajador)

Condiciones aplicables a esta situación

Este impreso debe presentarse por duplicado, debidamente cumplimentado con la anticipación suficiente a la fecha prevista para el cambio que se solicita.

B) Reducción de jornada por características específicas según acuerdo con el comité de empresa en fecha 17 de diciembre de 2004.

—Solamente podrá darse esta situación como máximo en tres personas por turno de trabajo.

—El límite de actuación será como máximo de un año natural.

—Se llevará a cabo, como mínimo, en turnos rotativos de mañana y tarde. Estos turnos se realizarán de forma alternativa: una semana de mañana y una semana de tarde, con posibilidad de rotar en turno de noche si el trabajador así lo prefiere.

—Los horarios de trabajo serán horarios cerrados, quedando estos establecidos en las siguientes franjas horarias:

Turno de mañana, de 8:00 a 12:00 horas.

Turno de tarde, de 16:00 a 20:00 horas.

Turno de noche, de 00:00 a 04:00 horas.

—El trabajador podrá decidir continuar en el turno que corresponda a su encargado.

Resolución

☐ Concedido ☐ De acuerdo con lo solicitado

☐ Con otro contenido:

☐ Duración:

☐ Turno:

☐ Otros:

☐ Denegado

Causas:

(Fecha y firma)

ANEXO VI

Rutas de transporte Bakery Donuts Iberia

		MAÑANA	TARDE	NOCHE
RUTA DE ALFAJARIN				
1	Bar Las Vegas (marquesina bus línea -Alfajarín)	5:30	13:30	21:30
2	2.ª Marquesina bus línea (Alfajarín)	5:32	13:32	21:32
3	1.ª Marquesina bus línea (La Puebla del Alfindén)	5:34	13:34	21:34
4	2.ª Marquesina bus línea (La Puebla del Alfindén)	5:36	13:36	21:36
RUTA DE DELICIAS				
1	Avda. Valencia (parada bus 38)	5:10	13:00	21:05
2	Duquesa Villahermosa (esq. Franco y López Calzados La Gata)	5:11	13:05	21:08
3	Duquesa Villahermosa (esq. vía Universitas. Parada bus)	5:12	13:07	21:10
4	Vía Universitas (Telefónica. Parada bus)	5:14	13:09	21:12
5	Tomás Iriarte (parada bus)	5:16	13:11	21:15
6	Puerta Sancho (esq. Pablo Gargallo)	5:19	13:14	21:18
7	Plaza de Europa (marquesina bus)	5:22	13:17	21:21
8	Valle de Broto (Kasan)	5:24	13:19	21:25
9	Salvador Allende. (Parada bus)	5:27	13:22	21:30
10	Pablo Picasso. (Parada bus tras Salvador Allende)	5:29	13:24	21:33
11	Pablo Picasso. (María Zambrano. Parada bus)	5:31	13:26	21:36
12	María Zambrano (Ibercaja)	5:32	13:27	21:40
RUTA DE TORRERO				
1	Bar Galicia (Fray Julián Garcés)	5:05	13:00	21:05
2	Bar Oroel (Lugo)	5:12	13:07	21:12
3	Vía San Fernando (esq. con Cuéllar)	5:15	13:09	21:15
4	Avda. San José (Cine Rialto)	5:17	13:13	21:17
5	Avda. San José (Bar Fuji-Yama)	5:20	13:15	21:20
6	Avda. San José (plaza Reina Sofía-tienda lámparas)	5:24	13:19	21:24
7	Salvador Minguijón (Banco Central)	5:26	13:21	21:26
8	Florián Rey (Ibercaja)	5:30	13:23	21:30
9	Marques de la Cadena (esq. CAI)	5:33	13:25	21:33
10	Avda. Cataluña (esq. Felisa Galé)	5:35	13:28	21:35
11	Avda. Cataluña (Cobasa-marquesina bus)	5:36	13:31	21:36
12	Plaza Santa Isabel	5:38	13:33	21:38
13	Santa Isabel (carretera Villamayor)	5:39	13:34	21:39