



SECCIÓN QUINTA

Núm. 4050

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Bimbo Donuts Iberia, S.A.U.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la 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 2020 a 2023 (código de convenio 50002142011991), suscrito el día 2 de diciembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT, OSTA y USO), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 21 de febrero de 2023, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 23 de mayo de 2023. — La subdirectora Provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE BIMBO DONUTS IBERIA (PLANTA ZARAGOZA)

2020-2023

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 las personas trabajadoras, 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 Bimbo Donuts Iberia, S.A.U., quedando excluida la actividad comercial y distribución pertenecientes a la delegación de ventas.

Artículo 3. *Ámbito personal* — Afectará tanto a las personas trabajadoras 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 queda excluido de la aplicación del presente convenio colectivo las personas trabajadoras que ostenten la categoría de:

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

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



Toda aquella persona trabajadora excluida del convenio que posteriormente a la firma de este convenio quiera estar en el convenio colectivo será suficiente con 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 las personas trabajadoras excluidas, 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 cuatro años, desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023, salvo para los apartados en los que se especifique otra vigencia. 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 del año 2024 se procederán 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 periodos 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 2020.

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 las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio Colectivo, en el momento de su entrada en vigor.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán cualquiera otras existentes 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 artículo 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 artí 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, Confitería, 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, quién podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, 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 dirección y comité de empresa. — Se celebrará una reunión trimestral, entre representantes de la dirección del centro de trabajo y el comité de empresa; esta reunión tendrá lugar en los primeros quince días del trimestre, y en los casos que se considere que haya asuntos extraordinarios o urgentes que deban tratarse.

El acta de las reuniones se elaborará por la parte que lo solicite, presentando un borrador a la otra, que propondrá modificaciones si procede, 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 persona trabajadoras 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 persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras con razón de parentesco, y sin perjuicio de que puedan ocupar todo tipo de puestos de trabajo, donde no se de 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, quién 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 2020, el número máximo promedio anual de ETTS 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 2021 y años siguientes (2022 y 2023) en relación, cada uno de ellos, con el inmediato anterior (2022 y 2023 respectivamente).

Para los años 2022 y 2023 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 ETTS.

Caso de no llegar a un acuerdo en dicha negociación, se mantendría la cifra total de veinte ETTs. 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 2022, se consolide un contrato fijo, de igual forma se aplicará la misma situación para el año 2023.

- 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 las nuevas personas trabajadoras que vayan a ser contratadas 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 la cual 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 a 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 Personas Persona trabajadoras del centro de trabajo, a efectos de que puedan optar al mismo aquellos que estén interesados (y siempre que no existan personas persona trabajadora 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 si misma.

—Si no existiesen personas trabajadoras excedentes del centro que puedan ocupar puestos vacantes, se ofertarán estos mediante un sistema público de convocatoria donde aquellos persona trabajadora 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 una de las personas trabajadoras presentadas, 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.* — La persona trabajadora 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 nivel 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 nivel 1 y 2 del grupo profesional de almacén y aprovisionamiento, podrá reducirse a diez días si el persona trabajadora 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) La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud.

b) La persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que contrate, o cuando cambie el puesto de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio persona trabajadora/a o para sus compañeros o

N P O B

terceros, ya sea con servicios propios o sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La persona trabajadora/a 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del persona trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para las demás persona trabajadoras 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 tengan previsto realizar y, en todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora 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 persona trabajadora el resultado de dicho reconocimiento. Se entregará un informe laboral a cada persona trabajadora que lo solicite en la que, anualmente, vendrán reflejadas las distintas exposiciones a riesgos, las dolencias del persona trabajadora (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 a la persona trabajadora lesionada. En cumplimiento del artículo 2.1 de la Orden del 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 personas trabajadoras que ya ostenten la condición de miembros del comité de empresa.

N P O B

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 el 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 ésta 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 la Persona trabajadora.

Artículo 23. *Ropa de trabajo.* — La empresa facilitará a las persona trabajadoras prendas de trabajo, las cuales serán propiedad de aquella, estando a cargo de las personas trabajadoras 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 persona trabajadora/a 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; dos chaleco o chaqueta y dos 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 equitación azul, una camiseta azul, una cazadora azul y una gorra azul.

—Jefe de turno: Dos pantalones; dos casacas; dos camisetas; dos gorras; dos batas; 1 calzado de seguridad.

—Logística: Dos pantalones; dos cazadoras; dos camisetas; dos gorras; un calzado de seguridad; un chaleco azul; una parka azul; un guantes de frio; 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 2020, 1764 horas de trabajo en cómputo anual que equivalen a 220,5 días de trabajo.

Para el año 2021, 1764 horas de trabajo en cómputo anual que equivalen a 220,5 días de trabajo.

Para el año 2022, 1764 horas de trabajo en cómputo anual que equivalen a 220,5 días de trabajo.

Para el año 2023, 1760 horas de trabajo en cómputo anual que equivalen a 220 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 por la mañana y de 14:00 a 18:00 por la tarde y el viernes de 8:00 a 14:00. Para este colectivo, la jornada laboral durante los meses de julio y agosto será: de lunes a jueves de 8:30 a 17:00 horas y los viernes de 8:00 a 14:00 horas aplicando en esta jornada los descansos que establece el convenio colectivo en este artículo.

El modo de disfrute de los días de excesos de jornada se pactará anualmente en la negociación del calendario laboral. Si bien se acuerda que, en cualquier caso, existirá un límite para dicha compensación que se concreta en que no esté ausente más del 33% de la plantilla de su turno y sección, salvo que en calendario laboral se pacte otro porcentaje distinto para situaciones concretas.

En caso de que el día esté solicitado por más del porcentaje establecido en cada momento, se concederá el disfrute del mismo 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 realizará 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 horas a las 14:00 horas, cinco días consecutivos de martes a sábado o de lunes a viernes.

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

—Turno de noche de 22:00 horas a las 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 personas trabajadoras de puesta en marcha y cierre del trabajo de los demás (artículo 20, Real Decreto 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.

Esta regulación queda recogida en anexo VII.

Artículo 26. Permisos retribuidos. — A partir de la firma del texto del convenio, la empresa, concederá permisos retribuidos a sus personas trabajadoras en los casos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio, las parejas de hecho tendrán los mismos permisos en el caso de matrimonio, si bien esta asimilación al permiso por matrimonio se limita a dos veces como máximo en toda la vida laboral en la empresa de la Persona trabajadora.

b) Trece días por defunción de padre o madre, de uno u otro cónyuge y hermanos de la Persona trabajadora.

c) Cinco días por defunción de cónyuge o persona con la que se convive habitualmente e hijos.

d) Dos días por defunción de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad e hijos por afinidad.

e) 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 que haya hospitalización podrá disfrutarse en días alternos siempre que persista la misma.

Tendrá la consideración de hospitalización el ingreso en box de un familiar de primer grado de consanguinidad y el cónyuge, siempre que el tiempo del ingreso en box exceda de veinticuatro horas.

f) 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. En el caso que haya hospitalización de familiar de segundo grado de consanguinidad, este podrá disfrutarse en días alternos siempre que persista la misma.

g) Un día por intervenciones quirúrgicas con anestesia local realizadas en el quirófano en cualquier centro hospitalario, público o privado, de familiares hasta el primer grado de consanguinidad y cónyuge.



h) Un día por traslado de domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, o visitas a especialistas de la Seguridad Social.

j) 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 veintinueve horas anuales.

k) Diez días para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional. Será necesario avisar a la dirección con tres días de antelación.

l) Si la persona trabajadora hubiese trabajado la mitad o más de la jornada, en los casos especificados en los puntos b, c, y e. 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.

m) 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.

La persona trabajadora 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 los apartados b), c), d), e), f) g).

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

En todo caso se entiende que los días a que se hacer referencia en este artículo, son días naturales.

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 de la persona trabajadora, 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 aquellas personas trabajadoras 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 persona trabajadora/a 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 las personas trabajadoras a sepelios por los que no se disfrute de permiso retribuido, siendo las horas empleadas a tal fin a cargo de la persona trabajadora/a.

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 periodo de vacaciones correspondiente para todo el personal. La cuantía de dicho plus queda establecida en 15.13 euros.

Si al comienzo de su periodo de vacaciones alguna persona trabajadora/a 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 sólo con carácter informativo, todas las personas trabajadora 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 periodos de llamamiento. Los periodos de vacaciones del personal fijo discontinuo no coincidirán con los periodos 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 persona trabajadora 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, voluntariamente, adherirse al acuerdo de refuerzo 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, voluntariamente, adherirse al acuerdo de refuerzo 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 laborales.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 29. *Incremento salarial.* — Se acuerda un incremento salarial en todos los conceptos del convenio, fijos y variables, con excepción de las horas extras y los valores especificados en artículos aparte, en los siguientes porcentajes:

—Para el año 2020: El incremento salarial será de un 1% consolidable.

—Para el año 2021: El incremento salarial será de un 2% consolidable.

—Para el año 2022: El incremento salarial será de un 2% consolidable.

—Para el año 2023: El incremento salarial será de un 2% consolidable.

Los atrasos salariales correspondientes se abonarán en el mismo mes de la firma del texto del convenio si se produce entre los días uno y quince del mes, o en el mes siguiente si la firma se produce del día dieciséis en adelante.

Artículo 30. *Salario base.* — La retribución que percibirán las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio Colectivo como Salario Base será, la que figura en la tabla salarial adjunta anexo I.

PN PO B

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 convenio*. — La retribución que percibirán las persona trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo como plus convenio será la que figura en la tabla salarial adjunta anexo I. Este plus se abonará, por doce mensualidades a todas las personas trabajadoras, alcanzando las quince mensualidades siguiendo el procedimiento descrito en el artículo 33 pagas extraordinarias.

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 las personas trabajadoras 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 prorrateo de los días de alta en la empresa, computándose como meses completos las fracciones residuales superiores a quince días.

A partir del año 2021, el importe de la paga de beneficios incluirá el importe de una mensualidad del plus convenio.

A partir del año 2022, el importe de la paga de beneficios y de la paga de navidad, incluirán el importe de una mensualidad del plus convenio.

A partir del año 2023, el importe de la paga de beneficios, la paga de navidad y la paga de verano, incluirán el importe de una mensualidad del plus convenio.

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 persona trabajadora/a.

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) La persona trabajadora/a 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.

BOFN

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

a) La persona trabajadora/a 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 persona trabajadora, 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 éste, 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 las personas trabajadoras. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, 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 veintidós horas y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica, tal como se refleja por jornada nocturna trabajada en los anexo II.

Artículo 36. — *Plus festivo.*

Todas las persona trabajadoras, 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.* — Todas las personas trabajadoras 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. A partir de la firma de los textos definitivos del convenio, el plus sábado pasará a tener el mismo importe que el plus festivo, tal y como reflejan las tablas del anexo II.

Artículo 38. *Dietas 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 59,88 euros por cada día y 29,94 euros en concepto de media dieta; el importe de dichos conceptos será revisado en los porcentajes indicados en el artículo 29 de este convenio.

Las personas trabajadoras de los departamentos de producción, logística y mantenimiento del convenio que no hayan hecho uso de la compra del derecho de autobús, cuando deban venir fuera de su horario habitual por motivos laborales autorizados por su responsable directo y por tanto deban usar su propio vehículo, serán compensados con la cantidad de 0,28 euros por kilométrico el importe de dicho concepto será revisado en los porcentajes indicados en el artículo 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 las Personas trabajadoras, se abonará como plus de distancia con carácter extrasalarial la cantidad de 3,14 euros por cada día de asistencia al trabajo, se aplicará la revisión de sus importes con arreglo a lo dispuesto en el artículo 29 del presente convenio.

Artículo 40. *Plus asistencia.* — A partir de la entrada en vigor del artículo 43 después de la firma de los textos definitivos del convenio se incorpora un plus asistencia de un euro bruto por cada día de asistencia al trabajo.



Dicho plus será de 1,70 euros brutos/día para el año 2023.

No se entenderá como falta de asistencia al trabajo el tiempo que se descansa en compensación por la realización de horas extras. En cualquier caso, el importe máximo a percibir por este concepto será el correspondiente a 220 días laborales.

Artículo 41. *Plus retén calidad.* — A partir de la firma del texto del convenio se establece un sistema de reten de calidad con el fin de garantizar las pautas de seguridad alimentaria de cara al cliente.

Este sistema de retén afecta a las personas trabajadoras adscritas al departamento de calidad con categoría asignada de acuerdo con el artículo 63.c grupo profesional garantía y calidad y será de aplicación en aquellas situaciones en los que se den incidencias y/o reclamaciones derivadas de la fabricación y que necesiten ser resueltas fuera de los horarios que no estén cubiertos por las personas trabajadoras del departamento.

Para la asignación del personal, se seguirá en primer lugar un criterio de voluntariedad, y en segundo lugar y cuando no haya personal voluntario dentro del equipo de calidad, se asignará de manera obligatoria de entre los miembros del equipo.

En ambos casos ya sea voluntario o no, se realizará un calendario de retén de común acuerdo con el/ la responsable del departamento de calidad en el que se recoja un equilibrio en el número a realizar entre las personas asignadas a dichos calendarios. De este calendario, se excluirán los festivos nacionales que se publiquen en el BOE para cada año.

Será potestad de la empresa, la organización de este sistema de reten.

El personal asignado al sistema de reten deberá estar disponible para acudir a subsanar o gestionar aquellas incidencias que por su naturaleza, requieran de su presencia en las instalaciones de la empresa. Para ello, se les asignarán los medios necesarios para poder gestionarlas, así como el kilometraje en caso de asistencia a fábrica siempre y cuando no hayan ejercido el derecho de compra del transporte. La presencia en planta deberá ser autorizada por su superior inmediato.

La realización de esta actividad de reten tendrá una retribución de 60 euros por día de reten asignado en calendario y realizado efectivamente, así como la compensación en descanso del tiempo realizado si efectivamente es necesaria su presencia en la planta, este tiempo de descanso también podrá ser remunerado con valor de hora extra a elección del colaborador de acuerdo al anexo de convenio en función de la categoría correspondiente.

La compensación de este tiempo de descanso deberá realizarse dentro del año natural, salvo las que se realicen en el mes de diciembre que podrán compensarse hasta el 31 de enero del año siguiente y de común acuerdo con el/la responsable del departamento siempre con los límites de disfrute que garanticen el correcto y normal funcionamiento del departamento.

En caso de asistencia a fábrica se respetará el descanso diario de la Persona trabajadora.

Artículo 42. *Recibo salarial.* — El cobro de la mensualidad se efectuará dentro del mes correspondiente.

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

Se entregará una hoja con el desglose del complemento de puesto, sólo 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 43. *Incapacidad temporal.* — Con entrada en vigor el mes siguiente de la firma de los textos definitivos del convenio, la Empresa abonará a partir del día 15 y durante un máximo de 90 días durante un año natural, a las personas trabajadoras que causen baja médica por enfermedad común o accidente no laboral un complemento del 90% de la diferencia entre la prestación de la seguridad social y el 100% de su salario.

N P O B

Para tener derecho al mismo la persona trabajadora deberá tener cotizados en la empresa 120 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 o enfermedad profesional, la empresa garantizará el complemento en su prestación económica o salarial necesaria para alcanzar el 100% de su salario. Dicho complemento se abonará a partir del día 10 de la baja y durante 95 días a todas las personas trabajadoras.

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

Artículo 44. *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 45. *Horarios especiales.*

a) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras 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, voluntariamente, disfrute 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 el artículo 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Seguro colectivo.* — Las personas trabajadoras afectadas 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.

Las personas trabajadoras tendrán la opción a título personal de aumentar la cuantía de este seguro, descontándose la cuota correspondiente mensualmente de la nómina.

Artículo 47. *Reserva del puesto de trabajo.* — Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de I.T., baja maternal, o excedencia, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en las condiciones preceptuadas por la Ley.

Artículo 48. *Ayudas sociales.*

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.

AYUDA ECONÓMICA POR DISCAPACIDAD:

A efectos de establecer ayudas económicas a favor de los hijos/as de persona trabajadoras con una declaración de minusvalía igual o superior al 33% declarado por



el organismo oficial correspondiente y que convivan con la persona trabajadora, se crea una ayuda mensual de 71,40 euros, a partir del 2022 y durante toda la vigencia del convenio el importe será de 74,97 euros.

La persona trabajadora dejará de recibir esta ayuda cuando el hijo/a de la persona trabajadora 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.

AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS HASTA LOS 17 AÑOS:

- Se establece una ayuda por importe de 174,16 euros anuales, abonables en el mes de octubre a favor de hijos de la persona trabajadora, que cursen estudios. En comisión gestora creada para la gestión de dichas ayudas se valorarán los casos que dicha comisión considere necesarios. A partir del 2022 el importe de dicha ayuda será de 182,87 euros anuales.

- Será condición indispensable para poder percibir dicha ayuda que el persona trabajadora/a 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 de la persona trabajadora el justificante de matriculación del hijo/a en la correspondiente escuela o centro escolar.

- Dicha ayuda se entiende por hijo/a y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la 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 49. *Disminución de la capacidad laboral.* — Todas aquellas personas trabajadoras 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 permitan las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al persona trabajadora/a en esta situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate, salvo que sumado éste 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 50. *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 a 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 Reales Decretos 1131 y 1132/2002 relativos a la jubilación gradual y flexible.

Para aquellas personas trabajadoras 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: 540 días de salario.
- Cuatro años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 444 días de salario.
- Tres años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 348 días de salario.
- Dos años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 252 días de salario.
- Un año antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 60 días de salario.
- Edad ordinaria de jubilación: 30 días de salario.

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



CAPÍTULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. *Faltas y sanciones.* — Las personas trabajadoras 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 artículo 58 del Estatuto de los trabajadores.

Toda falta cometida por una persona trabajadora 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.

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 el grupo profesional/nivel y funciones que corresponden al Persona trabajadora/a.

F) La imprudencia en el trabajo que implique riesgo grave de accidente para el Persona trabajadora/a 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.

N) 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.

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 el 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 artículo 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. Así mismo, 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 180 días naturales tendrán la consideración de falta muy grave.

J) Las ofensas verbales, o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier Persona trabajadora/a 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 52. *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 persona trabajadora/a afectado.

Artículo 53. *Prescripción de sanciones.* — Respecto a las personas trabajadoras, 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 54. *Transporte colectivo de empresa.* — El personal que estaba contratado en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio dispone de un servicio de transporte colectivo de empresa, a cargo de la misma, que realiza 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 se detallan en el anexo IV.

Anualmente se realizará un estudio y revisión de estas rutas.

Se acuerda que a partir de 1 de enero de 2023 desaparece el derecho al transporte colectivo en el centro de trabajo para las nuevas incorporaciones, y, por tanto, se modifica el artículo del convenio a partir de la fecha indicada.

Las personas que en la actualidad tienen derecho a utilizar dicho transporte colectivo podrán optar por:

—Seguir disfrutando del transporte colectivo, o bien

—Renunciar a él a cambio de que la empresa les compre este derecho por un importe de 1.200 euros brutos. Este importe se abonará una sola vez. En este caso, deberán comunicarlo al departamento de Personal antes del 1 de diciembre de 2022, firmando el correspondiente acuerdo individual.

En consecuencia, se respetará este derecho para las personas que en la actualidad lo tienen y no quieren ejercer la compra, si bien no se generará este derecho a futuro ni a las nuevas incorporaciones.

Las paradas y rutas resultantes de la nueva situación serán establecidas de común acuerdo con el comité de empresa.

Todo el personal de convenio también tendrá derecho a renunciar a este derecho a cambio de la compra de su derecho, en las mismas condiciones que el resto de los Persona trabajadoras.

En anexo aparte se recogerán las personas a las que se les respeta este derecho.

Artículo 55. *Compensación de daños en vehículo particular.* — 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 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 las personas trabajadoras que voluntariamente se desplacen en su vehículo propio pudiendo utilizar el transporte de la empresa o hayan ejercido el derecho de compra del transporte.

Artículo 56. *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 quedaran reservadas las dos plazas pintadas de amarillo junto al acceso de oficinas.

CAPÍTULO IX

VARIOS

Artículo 57. *Derechos sindicales.* — Los miembros del comité de empresa dispondrán libremente de hasta treinta horas al mes para cualquier actividad de representación de las personas trabajadoras 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 personal trabajador se encuentre ausente.



La realización de actividades de representación de las personas trabajadoras y sindicales por los miembros del comité de empresa fuera de su jornada de trabajo dará derecho a una reducción de ésta 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, la persona trabajadora tenga acumuladas horas suficientes para cubrir dicho periodo mínimo, salvo porciones de jornadas completas necesarias para ajustar los periodos 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 la persona trabajadora no fuera posible sustituirle en el puesto que habitualmente ocupe, por vacaciones, bajas, coincidir con otras personas trabajadoras en periodo 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 especifica 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 58. *Personal fijo-discontinuo*. — Los términos en que se regulan las condiciones de este personal serán:

a) Las personas trabajadoras 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 horas a las 14:00 horas, cinco días consecutivos de martes a sábado o de lunes a viernes.

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

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

b) Las personas trabajadoras serán llamadas para la prestación de servicios respetándose el número de orden establecido en producción y logística y reflejados en el anexo a este documento.

c) Las personas trabajadoras deberán, obligatoriamente, de acudir a los llamamientos superiores a veintiún días naturales ininterrumpidos.

d) La persona trabajadora podrá desoír el llamamiento como máximo dos veces en el año natural, si éste 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 aquellas personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, el contrato de trabajo se considerará extinguido por voluntad de la persona trabajadora, quedando desvinculado de la empresa desde la fecha del incumplimiento contractual.

f) Para que los llamamientos sean considerados como tales, las personas trabajadoras 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.

N P O B

g) Los sucesivos llamamientos se realizarán de forma rotativa, iniciándose por la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras fijas discontinuas para prestación del servicio sobre la contratación de personas trabajadoras 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 en conformidad con lo establecido en párrafo f) de este acuerdo.

i) Siempre que no hubiese personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras que más días lleven trabajando en su último llamamiento. No se podrá interrumpir el contrato de fijo discontinuo si hay persona trabajadora de ETT en la sección correspondiente.

j) El personal fijo discontinuo podrá acumular las vacaciones generadas en los diferentes periodos de llamamiento. Los periodos de vacaciones del personal fijo discontinuo no coincidirán con los periodos 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 persona trabajadora 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 59. *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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras, 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, etc.

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 las personas trabajadoras en el seno de la empresa.

Artículo 60. *Modificaciones tecnológicas.* — No será de aplicación el artículo 52 b) del Estatuto de los Trabajadores sin que previamente, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora, siempre y cuando fuese posible, otro puesto de trabajo. Si la persona trabajadora rechazara tal modificación o no se adaptara al nuevo puesto, podrá aplicarse el artículo 52 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61. *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, lo realizará por escrito con acuse de recibo.

Artículo 62. *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 Bimbo 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 63. *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 el artículo 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 actuara 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 del 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 las personas trabajadoras la mejor solución.

Artículo. 64. Grupos profesionales y niveles salariales.

1. Los grupos profesionales existentes en el centro 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, así 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 a la persona trabajadora que lo desempeñe 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 periodos 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 producción:

- Nivel salarial 0.
- Nivel salarial 1.
 - 1 A.
 - 1 B.
 - 1 C.

- Nivel salarial 2.
 - 2 A.
- b) Grupo profesional mantenimiento.
 - Nivel salarial 0.
 - Nivel salarial 1.
 - Nivel salarial 2.
- c) Grupo profesional gestión almacén y aprovisionamientos.
 - Nivel salarial 1.
 - Nivel salarial 2.
 - 2 A.
 - 2 B.
 - Nivel salarial 3.
- d) Grupo profesional garantía y calidad.
 - Nivel salarial 1.
 - Nivel salarial 2.
- d) Grupo profesional administración.
 - Nivel salarial 1.
 - Nivel salarial 2.
- 4. Personal de nueva incorporación.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora.

Durante los primeros seis meses de actividad la persona trabajadora percibirá el 90% de la retribución correspondiente al nivel salarial, a partir del sexto mes y hasta los doce meses se percibirá el 95% y a partir de 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 65. Descripción de las funciones de los niveles salariales de dentro de los grupos profesionales.

A) Grupo profesional 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...).

• Nivel 0:

a. Definición: Mando funcional sobre un grupo limitado de personal de la línea/s realizando así mismo, 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 de la persona trabajadora al nuevo grupo.

• Nivel 1

a. 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, batidos y cremas.
- Boleado, 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 qué nivel 1 C personal que 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: Integran este grupo aquel 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 mantenimiento.

Agrupar los puestos de trabajo encargados del mantenimiento, tanto 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 personas trabajadoras 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,

N P O B

mecánicos, neumáticos/hidráulicos y de frío industrial, modificación programas PLC's, diseño circuitos eléctricos y/o electrónicos, confección de manuales de mantenimiento preventivo y definición de repuestos.

Así mismo, 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: F.P. 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 aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 propios 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 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 su 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.

• 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 gestión 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. 66. *Periodos 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 personal trabajador tendrá un periodo 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 personal 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 persona trabajador no ha sido homologado por no haber superado los criterios establecidos, se entenderá como finalizado el proceso y declarado al persona trabajadora como no homologado para ese puesto.

En caso de no haber sido homologado el persona trabajadora en primera instancia, se establecerá un plan de formación complementaria con el fin de homologar al Persona trabajadora 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 67. 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 producción:

- Nivel salarial 0: Encargados de sección que tienen responsabilidad (calidad, personal producción,) 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 mantenimiento.

- Nivel salarial 1: Oficial 1.^a

- Nivel salarial 2: Oficial 2.^a

- Grupo profesional gestión 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 garantía de calidad.

- Nivel salarial 1: Controlador de producto.

- Nivel salarial 2: Auxiliar de laboratorio.

- Grupo profesional administración:

- Nivel salarial 1: Oficial 1.^a

- Nivel salarial 2: Auxiliar administrativo.

Artículo 68. 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 la Persona trabajadora haya superado las treinta jornadas efectivas en el puesto de trabajo que de acuerdo con la descripción siguiente de 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 1C 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.

En el caso de la sección de mantenimiento, 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 1 acreditado se percibirá compensación a un nivel superior cuando realicen tareas de ese nivel superior.

Teniendo nivel 2 acreditado se percibirá compensación a un nivel superior cuando realicen tareas de ese nivel superior.

En el caso de la sección de calidad, 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 2 acreditado se percibirá compensación a un nivel superior cuando realicen tareas de ese 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.

Artículo 69. Compromisos adicionales. — El acuerdo existente para contrato de relevo en el centro de Zaragoza se mantiene vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.

Si a partir de 2023 surgiera una nueva regulación de este sistema, las partes se comprometen a sentarse para analizar esta nueva regulación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

b) Acuerdo de cámaras de video vigilancia del 30 de marzo de 2004.

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

d) Procedimiento de aparcamiento del 17 de junio de 2004

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

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

Así mismo 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.



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 2006.

D) No eventuales, que hayan sido ETTS.

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

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

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

C) A todo el personal que cumpla con el criterio C se le otorgará dos puntos por haber sido eventual en el año 2006.

D) A todo el personal que cumpla con el criterio D, se le otorgará dos puntos por haber sido ETT de Bakery Donuts Iberia S.A.U., un punto más si ha tenido contrato eventual o ha sido ETT en el año 2005, otro punto más en el año 2004 y otro más en el año 2003.

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
B

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
Bimbo Donuts Iberia

		MAÑANA	TARDE	NOCHE
RUTA DE ALFAJARIN				
1	Bar Las Vegas (marquesina bus Línea -Alfajarin)	5:30	13:30	21:30
2	2.ª Marquesina bus línea (Alfajarin)	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	Tomas 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 (Kazán)	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 (Maria Zambrano. Parada bus)	5:31	13:26	21:36
12	Maria Zambrano (Ibercaja)	5:32	13:27	21:40
RUTA DE TORRERO				
1	Bar Galicia (Fray Julián Garces)	5:05	13:00	21:05
2	Bar Oroel (Lugo)	5:12	13:07	21:12
3	Vía San Fernando (esq. Con Cuellar)	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 Minguijon (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 Gale)	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

ANEXO VII

ACTA COMPLEMENTARIA

Las partes proceden a firmar con fecha de hoy, el texto y tablas salariales del convenio colectivo, con vigencia para los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Existen determinadas regulaciones acordadas por las partes que se considera adecuado recogerlas en esta acta complementaria, que igualmente vincula a las partes, a todos los efectos legales.

Las partes que integran la citada acta complementaria son los siguientes.

Artículo 1. Regulación acuerdo jornada flexible para la planta de Zaragoza. — Las partes proceden a adaptar el acuerdo sobre jornada flexible o irregular que se aplicaba de forma temporal al centro de trabajo de Zaragoza en los siguientes términos, aplicándose en lo no previsto en este anexo, la regulación contenida en el mencionado acuerdo al que se hace referencia en el artículo 25 y que pasa a formar parte del convenio colectivo.

1. La aplicación de la disponibilidad se hará primero en jornadas de seis días semanales, para luego compensar con jornadas de cuatro días.

2. La disponibilidad no será de aplicación en las semanas donde el lunes posterior sea festivo o aparezca como día festivo en el calendario laboral del año.

3. Se buscará establecer un equilibrio entre todos los operarios, en cuanto a la aplicación del pacto de jornada flexible, siguiendo los siguientes criterios: La aplicación de la disponibilidad se hará, en la medida de lo posible, de manera equilibrada entre todos los operarios dentro del año natural. De esta forma, en la medida de lo posible, se aplicará en primer lugar a las personas que menos aplicación se les haya hecho en el año natural para poder obtener un resultado equilibrado en su aplicación, siempre que las necesidades organizativas lo permitan y el operario cumpla con los requisitos necesarios para cubrir el puesto necesario.

4. En caso de abonar jornada extra por no poder devolver el día aplicado de disponibilidad, no se descontará el plus ya abonado.

No obstante, lo anterior, cuando sea necesario aplicar la disponibilidad en un turno de trabajo, se hará con el siguiente orden de aplicación:

—En primer lugar, se solicitarán personas trabajadoras voluntarias para el día solicitado para que puedan cubrir el turno de trabajo.

—Si no se cubre con personas trabajadoras voluntarias, se aplicará a las personas del turno en el que es necesario aplicar la disponibilidad, entre aquellas a las que por contrato se les pueda aplicar el cambio de horario de martes a sábado.

—Y por último si no se han cubierto los puestos necesarios para la fabricación requerida con los dos anteriores colectivos, se aplicará la disponibilidad al resto de personas del turno, tal y como establece el acuerdo de 19 de mayo de 2015 entre el resto de los operarios de ese turno, buscando el equilibrio de aplicación que establece el punto 3.

Artículo 2. Grupos profesionales. — Las partes han procedido a regular una nueva redacción de los grupos profesionales que sustituyen a las anteriores categorías profesionales, tal como establece la nueva regulación legal del Estatuto de los Trabajadores, que además supone una nueva estructura salarial y diferentes valores económicos que serán de aplicación de futuro y sin perjuicio de respetar *ad personam* las mejores condiciones de trabajo que tenían las personas trabajadoras que prestaban servicios de forma continuada antes de la entrada en vigor de la nueva regulación.

Dada la dificultad de adaptación del anterior sistema de categorías profesionales a la nueva estructura de niveles salariales, grupos profesionales y valores económicos, se establece la siguiente regulación:

2 a) Comisión temporal homologación puestos y niveles:

A los efectos de dar participación a la representación sindical se crea una comisión temporal con la comisión negociadora del convenio, a efectos de establecer los criterios de homologación de puestos de trabajo.

Igualmente, una vez determinados los criterios de homologación, se creará una comisión con los firmantes del convenio para establecer los puestos para los que están homologados aquellas personas trabajadoras que formen parte de la compañía a la firma del presente convenio colectivo.



La fecha límite para tener realizada los criterios de homologación, así como la asimilación será el 15 de diciembre de 2018, y en todo caso se tendrá en cuenta que ningún trabajador/a tenga perjuicio económico en relación con su anterior nivel salarial.

2 b) Diferencia categoría puesto:

Las Personas trabajadoras que se regían por el anterior convenio colectivo tienen reconocido un complemento denominado *ad personam*, sin que la nueva estructura salarial les genere perjuicio económico en relación con la anterior situación, tanto para los casos de promoción definitiva o temporal en la realización de superiores funciones profesionales. De esta forma:

—Las Personas trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio tengan una promoción profesional definitiva, pasando a un nivel salarial superior dentro del mismo o diferente grupo profesional, pasarán a percibir las retribuciones establecidas para dicho nivel salarial, sin que esta situación suponga un perjuicio para aquellas expectativas de derechos que hubiesen tenido en caso de haberse mantenido la anterior estructura salarial, ajustándose complemento *ad personam* en la cuantía que corresponda.

—Estas personas trabajadoras, cuando realicen tareas de un nivel superior que genere pago por diferencias, atendiendo al mismo criterio de que no suponga perjuicio para ellos, percibirán estas diferencias de acuerdo con la retribución que tenían reconocida antes de la aplicación de este nuevo convenio, sin perjuicio de las actualizaciones correspondientes que se puedan dar en la vigencia de este convenio.

Artículo 4. Nueva regulación de ayudas sociales complementarias (anteriormente denominado Fondo Social). — Con la firma de este convenio desaparece el funcionamiento del Fondo Social y su reglamento de funcionamiento que entró en vigor en fecha de 1 de enero de 1990, y se regula de cara a futuro su nuevo funcionamiento, teniendo en cuenta que desaparece la aportación que efectuaba cada trabajador/a, y se mantiene la que efectuaba la empresa que se abonará a través de los distintos conceptos económicos que se cubren con dicho fondo, tal como se indica a continuación

Las cantidades económicas que pudiesen existir en favor de dicho Fondo Social deberán ser administradas en la forma que se venía realizando por parte de la comisión gestora, y liquidadas a la mayor brevedad con la correspondiente rendición de cuentas.

1. Ayudas sociales:

—Ayuda a discapacitados:

Las personas trabajadoras que a la firma de este convenio venían percibiendo ya esta ayuda, lo seguirán haciendo en los mismos términos que hasta ahora.

—Complementos de IT:

Los complementos de IT se seguirán percibiendo con los mismos criterios y coberturas que se venían percibiendo hasta la firma del presente convenio, aplicándose los valores de las tablas que se aplicaban en 2017 actualizadas en el valor que corresponde según el artículo 29 del convenio colectivo para aquellas personas trabajadoras que a la firma del presente convenio estén de alta en el centro de trabajo al que aplica, adaptando dichas tablas a los nuevos criterios acordados en dicho convenio para aquellos que se incorporen después de la firma del presente convenio.

Los complementos a los que se hace referencia se abonarán en los siguientes términos:

—Baja por accidente de trabajo.

- La cobertura por accidente de trabajo es de hasta el 100% del salario base en los tramos en los que no complementa la empresa.

- Será necesario aportar el parte de baja por accidente de trabajo para el abono de estas cantidades.

—Baja por accidente no laboral o intervención quirúrgica.

- El complemento pagará hasta el día catorce de la baja hasta completar el 100% del salario base.

- Será necesario aportar el parte de baja médica. En caso de que en este no se detalle que sea accidente no laboral o intervención quirúrgica, será necesario aportar un certificado o documento del médico que ha emitido la baja aclarando que es accidente no laboral o intervención quirúrgica.

ANEXO I

—Baja de larga duración:

- Cuando la baja sea superior a 105 días, se abonará el complemento hasta el 100% del salario base los catorce primeros días de baja y desde el día 105 con un máximo de tres meses.

- Será necesario aportar el parte de alta médica que incluye la fecha de baja y de alta.

- Este pago se hará una única vez en el año.

—Hospitalización sin intervención quirúrgica.

- Se completará hasta el 100% del salario base por los días que este hospitalizado con un máximo de catorce días.

- Será necesario aportar el justificante de la hospitalización detallando los días que ha estado hospitalizado/a. En caso de que la hospitalización sea inferior a catorce días se abonaran los días que se reflejen en el justificante.

A efectos aclaratorios se indica que el complemento de IT del 100% del salario base, en los casos antes indicados, para las personas que a la firma del convenio están de alta en la compañía, se calculará con el mismo criterio e importes que hasta la firma del presente convenio, con la correspondiente revalorización según el art. 29 del convenio, para los que se incorporen posteriormente, el importe del salario base será el reflejado en las tablas de convenio.

—Cobertura de cristales de gafas.

- La rotura de cristales de gafas se podrá solicitar en caso de que esta se produzca por actividad derivada del trabajo y en el lugar de trabajo.

- Esta cobertura será del 100% del valor de los cristales.

- Para poder acceder a ella será necesario presentar una factura detallada a la comisión gestora de ayudas sociales en la que aparezcan el coste de los cristales nuevos y justificar que la rotura ha sido dentro del horario laboral.

—Ayudas a favor de hijos de 18 años o más:

- Se establece por un importe máximo de 174.26 euros anuales, abonables en el mes de enero a favor de hijos de trabajadores, que cursen estudios oficiales y homologados universitarios o de grado en sus distintas especialidades, siempre que quede remanente en las ayudas sociales complementarias una vez realizado el pago de las prestaciones reflejadas del año anterior.

En caso de que no hubiera suficiente remanente, se repartirá la cantidad sobrante de manera equitativa entre todas las solicitudes.

- Será condición indispensable para poder percibir dicha ayuda que el trabajador/a haya prestado al menos un año de trabajo, y esté prestando servicios profesionales en el mes de abono de cada año. Se deberá justificar por parte del trabajador/a el gasto de matriculación del hijo en la correspondiente escuela o centro escolar. Asimismo, el hijo no deberá percibir ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

Dicha ayuda se entiende por hijo/a y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la 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.

2. Gestión:

—Para la gestión de estas ayudas, se creará una comisión gestora de ayudas sociales con los firmantes del convenio que se reunirá periódicamente cada dos meses para valorar el abono de todas aquellas solicitudes de prestaciones que las Personas trabajadoras hayan realizado en ese momento.

—Dicha comisión será la responsable de controlar el montante económico destinado para la cobertura de estas ayudas, dicho montante resulta de la aportación por parte de la compañía y durante la vigencia de este convenio, del mismo importe anual que venía aportando está en el 2017 por dicho concepto, teniendo en cuenta que para el año 2018 será la parte proporcional a calcular desde la fecha en que se firme el convenio.

—Se irán realizando controles periódicos del importe abonado por dichas ayudas sociales y en el mes de octubre del año 2019 esta comisión analizará la situación en la que se encuentra dicho fondo y se tomarán las decisiones correspondientes de acuerdo también a las posibles nuevas incorporaciones que se hayan podido producir.

BOFN

- El abono de esta ayuda se realizará en la nómina mensual del trabajador/a en el mismo mes en el que se haya reunido la comisión de trabajo siempre y cuando las fechas en las que se haya producido la reunión lo permitan de acuerdo con los calendarios de pagos establecidos pasando en caso contrario dicho abono al mes siguiente al que se haya producido la reunión.

- Para acceder a estas prestaciones es necesario aportar fotocopia del justificante que se detalla en cada apartado.

- Los plazos máximos para solicitar las distintas prestaciones serán:

- En el caso de cualquier baja laboral, dos meses a partir de la fecha del alta.

- En el caso de rotura de cristales de gafas dos meses desde la fecha en que se comunicase por escrito la rotura al responsable de turno correspondiente.

- Para las reclamaciones que se puedan dar en materia de complementos de IT, habrá un plazo de sesenta días naturales a contar desde el día siguiente a la fecha de abono de las prestaciones correspondientes, cualquier reclamación realizada fuera de ese plazo no será atendida.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORIA	TABLAS SALARIALES AÑO 2020			TABLAS SALARIALES AÑO 2021					
	SALARIO BASE ANUAL 2020	SB MENSUAL	TOTAL RETRIBUCION ANUAL 2020	SALARIO BASE ANUAL 2021	SB MENSUAL	PAGA B ¹	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL RETRIBUCION ANUAL 2021
GRUPO PROFESIONAL PRODUCCION									
JEFE TURNO	32.004,96	2.133,66	33.038,67	32.645,06	2.176,34	2.264,20	2.176,34	2.176,34	33.787,31
NIVEL 0	23.122,36	1.541,49	24.156,07	23.584,80	1.572,32	1.660,19	1.572,32	1.572,32	24.727,06
NIVEL 1 A	21.020,32	1.401,35	22.054,04	21.440,73	1.429,38	1.517,25	1.429,38	1.429,38	22.582,99
NIVEL 1 B	19.454,29	1.296,95	20.488,01	19.843,38	1.322,89	1.410,76	1.322,89	1.322,89	20.985,63
NIVEL 1 C	18.304,74	1.220,32	19.338,45	18.670,83	1.244,72	1.332,59	1.244,72	1.244,72	19.813,09
NIVEL 2	16.571,99	1.104,80	17.605,71	16.903,43	1.126,90	1.214,76	1.126,90	1.126,90	18.045,69
GRUPO PROFESIONAL MANTENIMIENTO									
NIVEL 0	32.489,90	2.165,99	33.523,62	33.139,70	2.209,31	2.297,18	2.209,31	2.209,31	34.281,96
NIVEL 1	29.536,28	1.969,09	30.569,99	30.127,00	2.008,47	2.096,33	2.008,47	2.008,47	31.269,26
NIVEL 2	24.710,85	1.647,39	25.744,56	25.205,07	1.680,34	1.768,20	1.680,34	1.680,34	26.347,32
GRUPO PROFESIONAL SEGURIDAD ALIMENTARIA Y ANALISIS DE CALIDAD (FS&QA)									
NIVEL 1	26.742,36	1.782,82	27.776,07	27.277,21	1.818,48	1.906,35	1.818,48	1.818,48	28.419,46
NIVEL 2	18.874,91	1.258,33	19.908,63	19.252,41	1.283,49	1.371,36	1.283,49	1.283,49	20.394,67
GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACION									
NIVEL 1	22.772,86	1.518,19	23.806,57	23.228,32	1.548,55	1.636,42	1.548,55	1.548,55	24.370,57
NIVEL 2	18.061,84	1.204,12	19.095,56	18.423,08	1.228,21	1.316,07	1.228,21	1.228,21	19.565,33
GRUPO PROFESIONAL SUMINISTROS Y ALMACEN									
NIVEL 1	21.020,32	1.401,35	22.054,04	21.440,73	1.429,38	1.517,25	1.429,38	1.429,38	22.582,99
NIVEL 2A	19.454,29	1.296,95	20.488,01	19.843,38	1.322,89	1.410,76	1.322,89	1.322,89	20.985,63
NIVEL 2B	18.304,74	1.220,32	19.338,45	18.670,83	1.244,72	1.332,59	1.244,72	1.244,72	19.813,09
NIVEL 3	16.571,99	1.104,80	17.605,71	16.903,43	1.126,90	1.214,76	1.126,90	1.126,90	18.045,69

PLUS CONVENIO

2020	2021
86,14	87,87

* Nota.-
El plus convenio tiene el mismo valor para todas las categorías

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORIA	TABLAS SALARIALES AÑO 2022						TABLAS SALARIALES AÑO 2023					
	SALARIO BASE ANUAL 2022	SB MENSUAL	PAGA B ¹	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL RETRIBUCION ANUAL 2022	SALARIO BASE ANUAL 2023	SB MENSUAL	PAGA B ¹	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL SALARIO RETRIBUCION ANUAL 2023
GRUPO PROFESIONAL PRODUCCION												
JEFE TURNO	33.297,96	2.219,86	2.309,49	2.219,86	2.309,49	34.552,68	33.863,92	2.264,26	2.355,68	2.355,68	2.355,68	35.335,15
NIVEL 0	24.056,50	1.603,77	1.693,39	1.603,77	1.693,39	25.311,22	24.537,63	1.635,84	1.727,26	1.727,26	1.727,26	25.908,86
NIVEL 1 A	21.869,55	1.457,97	1.547,59	1.457,97	1.547,59	23.124,27	22.306,94	1.487,13	1.578,54	1.578,54	1.578,54	23.678,17
NIVEL 1 B	20.240,25	1.349,35	1.438,97	1.349,35	1.438,97	21.494,97	20.645,05	1.376,34	1.467,75	1.467,75	1.467,75	22.016,28
NIVEL 1 C	19.044,25	1.269,62	1.359,24	1.269,62	1.359,24	20.298,97	19.425,13	1.295,01	1.386,42	1.386,42	1.386,42	20.796,37
NIVEL 2	17.241,50	1.149,43	1.239,06	1.149,43	1.239,06	18.496,23	17.586,33	1.172,42	1.263,84	1.263,84	1.263,84	18.957,57
GRUPO PROFESIONAL MANTENIMIENTO												
NIVEL 0	33.802,49	2.253,50	2.343,12	2.253,50	2.343,12	35.057,22	34.478,54	2.298,57	2.389,99	2.389,99	2.389,99	35.849,78
NIVEL 1	30.729,54	2.048,64	2.138,26	2.048,64	2.138,26	31.984,26	31.344,13	2.089,61	2.181,02	2.181,02	2.181,02	32.715,36
NIVEL 2	25.709,17	1.713,94	1.803,57	1.713,94	1.803,57	26.963,89	26.223,35	1.748,22	1.839,64	1.839,64	1.839,64	27.594,58
GRUPO PROFESIONAL SEGURIDAD ALIMENTARIA Y ANALISIS DE CALIDAD (FS&QA)												
NIVEL 1	27.822,75	1.854,85	1.944,47	1.854,85	1.944,47	29.077,47	28.379,20	1.891,95	1.983,36	1.983,36	1.983,36	29.750,44
NIVEL 2	19.637,46	1.309,16	1.398,79	1.309,16	1.398,79	20.892,18	20.030,21	1.335,35	1.426,76	1.426,76	1.426,76	21.401,44
GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACION												
NIVEL 1	23.692,88	1.579,53	1.669,15	1.579,53	1.669,15	24.947,61	24.166,74	1.611,12	1.702,53	1.702,53	1.702,53	25.537,97
NIVEL 2	18.791,54	1.252,77	1.342,39	1.252,77	1.342,39	20.046,26	19.167,37	1.277,82	1.369,24	1.369,24	1.369,24	20.538,60
GRUPO PROFESIONAL SUMINISTROS Y ALMACEN												
NIVEL 1	21.869,55	1.457,97	1.547,59	1.457,97	1.547,59	23.124,27	22.306,94	1.487,13	1.578,54	1.578,54	1.578,54	23.678,17
NIVEL 2A	20.240,25	1.349,35	1.438,97	1.349,35	1.438,97	21.494,97	20.645,05	1.376,34	1.467,75	1.467,75	1.467,75	22.016,28
NIVEL 2B	19.044,25	1.269,62	1.359,24	1.269,62	1.359,24	20.298,97	19.425,13	1.295,01	1.386,42	1.386,42	1.386,42	20.796,37
NIVEL 3	17.241,50	1.149,43	1.239,06	1.149,43	1.239,06	18.496,23	17.586,33	1.172,42	1.263,84	1.263,84	1.263,84	18.957,57

PLUS CONVENIO

2022	2023
89,62	91,42

* Nota.-
El plus convenio tiene el mismo valor para todas las categorías

TABLA SALARIAL ANEXO II - PLUSES

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS	PLUS 2020			PLUS 2021			PLUS 2022				PLUS 2023			
	NOCTURNIDAD	FESTIVO	SABADO	NOCTURNIDAD	FESTIVO	SABADO	NOCTURNIDAD	FESTIVO	SABADO	SABADO RESERVA DE LA FIRMA DEL CONVENIO	NOCTURNIDAD	FESTIVO	SABADO	
GRUPO PROFESIONAL GARANTIA Y CALIDAD														
NIVEL 1							23,70	118,51	59,25	118,51		24,17	120,88	120,88
NIVEL 2							17,91	89,51	44,76	89,51		18,26	91,30	91,30
GRUPO PROFESIONAL PRODUCCION														
JEFE TURNO	27,62			28,18			28,74					29,31		
NIVEL 0	22,78	113,31	56,95	23,23	116,19	58,09	23,70	118,51	59,25	118,51		24,17	120,88	120,88
NIVEL 1 A	20,71	103,56	51,77	21,12	105,63	52,81	21,54	107,74	53,86	107,74		21,97	109,89	109,89
NIVEL 1 B	18,74	93,61	46,80	19,11	95,48	47,74	19,49	97,39	48,69	97,39		19,88	99,34	99,34
NIVEL 1 C	17,21	86,03	43,03	17,55	87,75	43,89	17,91	89,51	44,76	89,51		18,26	91,30	91,30
NIVEL 2	14,23	71,22	35,62	14,52	72,64	36,34	14,81	74,09	37,06	74,09		15,10	75,57	75,57
GRUPO PROFESIONAL ALMACEN Y SUMINISTROS														
NIVEL 1	20,71	103,56	51,77	21,12	105,63	52,81	21,54	107,74	53,86	107,74		21,97	109,89	109,89
NIVEL 2 A	18,74	93,61	46,80	19,11	95,48	47,74	19,49	97,39	48,69	97,39		19,88	99,34	99,34
NIVEL 2 B	17,21	86,03	43,03	17,55	87,75	43,89	17,91	89,51	44,76	89,51		18,26	91,30	91,30
NIVEL 3	14,23	71,22	35,62	14,52	72,64	36,34	14,81	74,09	37,06	74,09		15,10	75,57	75,57
GRUPO PROFESIONAL MANTENIMIENTO														
NIVEL 0	28,02	140,14	70,07	28,58	142,94	71,47	29,15	145,80	72,90	145,80		29,73	148,72	148,72
NIVEL 1	25,47	127,40	63,71	25,98	129,95	64,99	26,50	132,55	66,28	132,55		27,03	135,20	135,20
NIVEL 2	22,66	113,41	56,70	23,12	115,68	57,84	23,58	117,99	58,99	117,99		24,05	120,35	120,35
GRUPO PROFESIONAL ADMON														
NIVEL 1														
NIVEL 2														

TABLA SALARIAL ANEXO III -HORAS EXTRAS

	H. EXTRAS		
	NORMAL	FESTIVA	J. EXTRA
GRUPO PROFESIONAL GARANTIA Y CALIDAD			
NIVEL 1	21,04 €	24,04 €	192,32 €
NIVEL 2	15,53 €	17,14 €	137,13 €
GRUPO PROFESIONAL PRODUCCION			
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 ALMACEN 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 0	25,91 €	29,58 €	236,64 €
NIVEL 1	23,55 €	26,89 €	215,14 €
NIVEL 2	20,95 €	23,95 €	191,55 €
GRUPO PROFESIONAL ADMON			
NIVEL 1	18,13 €	20,71 €	165,64 €
NIVEL 2	15,33 €	17,49 €	140,07 €