

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía  
Delegación Territorial de Córdoba.**

Núm. 3.948/2018

Convenio o Acuerdo: PANRICO, S.L.U.

Expediente: 14/01/0172/2018

Fecha: 19/11/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio Muñoz Hinojosa

Código 14002612012007

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Panrico S.L.U.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**CENTRO DE TRABAJO DE PUENTE GENIL****Capítulo I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores/as que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia en el centro de trabajo de la empresa Bimbo Donuts Iberia sito en Puente Genil (Córdoba), sin más excepciones que las establecidas en la Legislación vigente, cualquiera que sea el sector de la actividad productiva a que se dedique la misma.

El Convenio Colectivo es suscrito, por un lado, por la representación sindical de la Sección Sindical de Empresa de UGT (teniendo la mayoría de los miembros del Comité de Empresa) y por otro lado, por la representación de la Dirección de la Empresa, teniendo el mismo eficacia general al haber sido firmado por la mayoría de la representación sindical y de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 2. Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia temporal de tres años, estando vigente por lo tanto desde el 01/01/2017 hasta el 31/12/2019, y todo ello con independencia de la fecha de su publicación, en el Boletín Oficial correspondiente.

Cualquiera de las partes que han suscrito el convenio y dentro del último mes de su vigencia, podrá realizar la denuncia del Convenio Colectivo y solicitar la revisión del mismo, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro plazo igual, si no se denunciase.

Conforme a la previsión del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, si no existiere denuncia por cualquiera de las partes, se mantendrá el valor normativo en todo su contenido, hasta tanto se firme el que lo sustituya.

Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo, donde la empresa procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los dos meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

**Artículo 3. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que por el Organismo laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los artículos del presente Convenio, quedaría éste anulado y sin aplicación, debiendo negociarse nuevamente el contenido global del Convenio.

**Artículo 4. Legislación laboral**

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, al centro de trabajo de Puente Genil de la Empresa Bimbo Donuts Iberia y sus trabajadores/as.

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**Artículo 5. Compensación y absorción**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada, o unilateralmente concedida por la Empresa, Convenio Colectivo, decisión jurisdiccional o administrativa, costumbre o uso de la Empresa, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia.

Las disposiciones reglamentarias futuras que impliquen variación económica o de otra índole, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales como las no salariales; es decir, todas las retribuciones que perciba el trabajador por todos los conceptos en cómputo anual.

**Artículo 6. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes de las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio (sección sindical de UGT) de acuerdo con su representatividad y por un número igual de representantes de la Dirección.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el organismo competente según se indica posteriormente.

Las fechas de las reuniones coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión del Comité de Empresa, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar hasta dos reuniones específicas cuando lo solicite una de las partes, comunicándolo por escrito con una antelación mínima de 7 días y debiendo figurar en la misma los temas

que se quieren tratar. Sometido un tema a la Comisión Paritaria, una vez reunida la misma para su análisis, deberá resolver lo que proceda en un plazo máximo de siete días, sin perjuicio de lo específicamente indicado para los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo o solución de discrepancias (sobre interpretación y/o aplicación del convenio colectivo) que posteriormente se regulan.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, según las previsiones del artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, entre otras siguientes:

- La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio.

- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo. Los acuerdos alcanzados por unanimidad en la Comisión Paritaria en las materias en la que es competente según la normativa vigente, será vinculantes para todas las partes.

- El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio. En el caso de que la discrepancia 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 el SERCLA (Servicio Extrajudicial Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, según la previsión del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores).

- Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

a. Conforme a la previsión del artículo 91 del Estatuto los Trabajadores podrá someter a un órgano de mediación y arbitraje las controversias colectivas que puedan surgir derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

b. Podrá efectuar el desarrollo de funciones de adaptación del convenio colectivo (funciones de administración) durante su vigencia.

c. De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo se seguirá el procedimiento establecido en dichos artículos.

En el caso de que finalice el procedimiento de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia, conforme al procedimiento anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Paritaria, la cual tendrá que resolver en un plazo no superior a siete días, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo, según las previsiones establecidas en este convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en

acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del convenio colectivo; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje el SERCLA (Servicio Extrajudicial Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, según la previsión del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores).

d. Conforme a lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento que las partes establecen para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores consistirá en someter esta cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia, proponiendo la inaplicación que proceda a la referida Comisión Paritaria, la cual tendrá que resolver en un plazo no superior a siete días, a contar desde que la inaplicación que le fuera planteada; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo, según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la inaplicación propuesta, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del convenio colectivo; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje el SERCLA (Servicio Extrajudicial Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, según la previsión del artículo 83,3 del Estatuto de los Trabajadores).

## Capítulo II

### Organización del trabajo

#### Artículo 7. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores/as, a través de sus representantes legales, tendrán en la organización del trabajo, las participaciones que le reconoce la Legislación vigente.

Igualmente se determinará previamente con el Comité de Empresa, el establecimiento de los turnos de trabajo que mejor convenga, tanto fijos como rotativos, horarios, jornada, puestos de trabajo, etc., para el desarrollo normal de la Empresa, de conformidad con sus necesidades de producción.

#### Artículo 8. Periodo de prueba

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores/as que ingresen en la Empresa de:

- Seis meses para los Técnicos Titulados,
- Dos meses para Técnicos no titulados y personal cualificado,

y

- Quince días naturales para el resto de trabajadores/as.

No se establecerá periodo de prueba, en el supuesto de que el trabajador/a contratado hubiese prestado servicios con anterioridad y por tiempo superior al establecido para el periodo de prueba, en el mismo Departamento y desarrollando funciones propias del mismo.

#### Artículo 9. Cobertura de vacantes y puestos de trabajo de continuidad de nueva creación que se regulen por el Convenio Colectivo

Para la selección de personal que vaya cubrir un puesto de trabajo de cuadro básico (puestos de continuidad), quedando excluidos los puestos de mando intermedio, Jefes y puestos técnicos (a título de ejemplo ingeniería) donde es decisión de la Empresa la forma y requisitos de proceder a la cobertura de dicha posición, y sin perjuicio de que cualquier trabajador/a del centro de trabajo pueda solicitar participar en dichos procesos de selección en caso de publicarse la vacante. 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 con la Comisión Paritaria) a todos los trabajadores/as del centro de trabajo, a efectos de que puedan optar al mismo aquellos que estén interesados (y siempre que no existan trabajadores/as excedentes con capacidad e idoneidad que estén interesados en cubrirlos, en cuyo caso tendrán preferencia).

- Se creará una Comisión Paritaria de Valoración para la cobertura de estos puestos de trabajo de convenio, compuesta por 3 miembros por cada parte firmante del Convenio, donde determinará los requisitos del puesto de trabajo a ocupar según las funciones que tenga que realizar. Esta Comisión decidirá por mayoría de sus miembros, la persona que procederá a ocupar estos puestos de trabajo de continuidad.

- En caso de haber candidatos, se procederá a seleccionar a uno de los trabajadores/as presentados, previa acreditación de capacitación e idoneidad. En caso de haber más de un candidato con igualdad de méritos, se estará al criterio de más antiguo en la Empresa. Se dará preferencia a los trabajadores/as del mismo centro de trabajo que acrediten la antigüedad y conocimiento de las líneas de trabajo donde pasan a prestar servicios profesionales.

- Si no existiesen trabajadores/as excedentes que puedan ocupar estos puestos, ni trabajador/as de plantilla del centro interesado en ocuparlos, se ofertarán estos mediante un sistema público de convocatoria donde podrán participar aquellos trabajadores/as que hubiesen prestado servicios anteriormente. En caso de seleccionarse a trabajadores/as que hubiesen prestado servicios con anterioridad, se seguirá el criterio de capacidad e idoneidad, donde se tendrá en cuenta el tiempo que hayan prestado servicios en similares o idénticas funciones, así como el criterio de mayor tiempo de prestación de servicios a igualdad de situaciones.

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

- La Empresa informará al Comité de Empresa de los puestos de trabajo vacantes que son de continuidad, a efectos de seguir el procedimiento anteriormente indicado, y con la Comisión Paritaria determinará los requisitos concretos que se requieren para ocupar el puesto de trabajo, basados en capacidad e idoneidad.

- Igualmente se informará al Comité de Empresa de los criterios utilizados en la cobertura de los puestos de continuidad, que se hayan seguido según el anterior procedimiento.

#### **Artículo 10. Movilidad funcional**

La movilidad funcional solamente podrá practicarse dentro del grupo profesional.

A) Trabajos de superior nivel salarial: Todo trabajador/a que realice trabajo de superior nivel, tendrá derecho al salario real de dicho nivel superior, mientras ocupe dicho puesto.

B) Trabajos de inferior nivel inferior: La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica del trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de inferior nivel salarial sin merma alguna de su retribución.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir, mientras dure la situación a la que se hace referencia en el párrafo anterior.

#### **Artículo 11. Permuta de Puestos de Trabajo**

La Empresa siempre que a su juicio considere que existan las cualidades y perfil idóneo, aceptará la permuta de un puesto de trabajo siempre que ello venga dado de una petición oficial entre

ambos trabajadores/as.

### **Capítulo III**

Jornada, vacaciones, horario de trabajo, calendario laboral y licencias retribuidas

#### **Artículo 12. Jornada**

1. La jornada anual será de 1.740 horas efectivas de trabajo para el año 2017, a razón de 8 horas diarias (40 horas semanales).

La jornada anual en los años 2018 y 2019 sera de 1760 horas efectivas, a razón de 8 horas diarias (40 horas semanales).

La jornada de trabajo semanal será de cinco días por trabajador/a, y en función de la línea de producción y productos elaborados en la misma, de lunes a viernes; o de domingo a jueves.

2. Días de trabajo anuales:

- 217,5 días en el año 2017.

- 220 días en el año 2018 y 2019.

3. Los descansos diarios dentro de la jornada, se unifican en dos por día de trabajo de 20 minutos cada uno, cuya realización concreta se determina en el centro de trabajo, teniendo en cuenta el turno de trabajo y la características de las líneas de producción. Este tiempo de descanso intermedio se considera tiempo de trabajo efectivo.

Como regla general el primer descanso se realizará dentro de las primeras cuatro horas de trabajo, y el segundo descanso dentro de las cuatro siguientes, con prioridad de descanso de aquellos trabajadores/as que hayan comenzado antes sus turnos de trabajo.

Las partes procederán a concretar con mayor detalle los momentos de realización de los descansos intermedios de la jornada por línea y turno de producción, levantando la correspondiente acta que pasará a formar parte del convenio colectivo; en la misma se tendrá en cuenta las averías producidas a efectos de regular esta situación de los descansos.

4. Se consideran laborables a todos los efectos, todos los domingos del año en todas las líneas de producción.

5. Con independencia de los días de funcionamiento de las líneas de producción, los turnos de trabajo que prestan servicios profesionales de lunes a viernes, descansan sábado y domingo, así como el día de calendario del festivo intersemanal; los turnos de trabajo que prestan servicios de domingo a jueves, descansan viernes y sábado, y la víspera del festivo intersemanal, con prestación de servicios en el día festivo intersemanal de calendario (con la excepción de los días festivos locales de Puente Genil, donde trabajarán el día festivo local así como la víspera del festivo, a efectos de dar servicio al mercado, y acumulando un día de descanso que realizarán en la forma especificada en el anexo III del presente convenio colectivo). A estos efectos no se consideran laborales los días 1 y 6 de enero, jueves y viernes santo y 25 de diciembre.

6. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas, sin que este límite pueda ser reducido bajo ningún concepto, ni compensarse en días posteriores.

7. Las líneas de producción con distribución de la jornada de cinco días, de lunes a viernes, si por necesidades de producción, a juicio de la Dirección y previo conocimiento del Comité de Empresa, fuere necesario trabajar en días festivos intersemanales, ambas partes acuerdan la obligatoriedad de trabajar dichos días festivos -excepto 1 y 6 de enero, jueves y viernes santo y 25 de diciembre-.

En compensación por cada día festivo intersemanal trabajado y no disfrutado, se concederá la libranza de otro día laborable, a

elección del trabajador/a. En todo caso, en el turno de producción o, subsidiariamente, en la Sección o Departamento quedará un mínimo de 2/3 de trabajadores/as prestando servicios, abonándose además la cantidad de 95 euros a cada trabajador/a por cada día festivo intersemanal trabajado o parte proporcional en caso de no realizar la jornada completa (con independencia de su grupo profesional o nivel salarial).

De forma excepcional, para los casos de trabajar los festivos intersemanales de las dos fiestas de ámbito local del centro de trabajo y la fiesta autonómica del 28 de febrero, la cantidad que se abona es de 125 euros o parte proporcional en caso de no realizar la jornada completa.

Para los turnos de producción establecidos en jornada de domingo a jueves, el descanso del festivo intersemanal será en la forma indicada en el apartado 5.

#### **Artículo 13. Distribución irregular de la jornada**

Se establece una jornada flexible o irregular para el centro de trabajo durante la vigencia del convenio, que incorpora como parte del convenio colectivo el acuerdo de 19 de mayo de 2015 de la llamada jornada flexible que pasa a formar parte del mismo, y que se estaba aplicando de forma transitoria.

Se adapta dicho acuerdo de jornada flexible a las siguientes especificaciones:

- Será necesario realizar primero jornada de 6 días semanales por exceso de pedido, para luego compensar con jornada de 4 días semanales

- El día trabajado en exceso no supondrá merma económica para el trabajador/a cuando se realice la compensación y se descanse el día compensatorio.

- Se dará preferencia a la voluntariedad para realizar el día de trabajo de la jornada irregular, siempre que el trabajador/a voluntario reúna los requisitos de capacidad e idoneidad adecuada para la realización del puesto de trabajo.

- En caso de avería se avisará con dos horas de antelación.

- De los 6 días en caso de devolución, tres de ellos los escogerá el trabajador y los otros tres la empresa, realizándose de manera alterna y empezándose por la empresa (teniendo en cuenta la situación organizativa y productiva).

#### **Artículo 14. Vacaciones**

- Todos los trabajadores/as que como mínimo tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones. Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el año natural, disfrutarán sus vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho año.

- En el pago del salario de vacaciones incluirá el pago de promedio de variables de nocturnidad, Plus dominical y Plus festividad que de forma individual haya percibido el trabajador/a en los últimos 12 meses (siendo su fórmula de cálculo valor anual percibido por estos conceptos dividido por 365, y multiplicado por cada día de vacaciones realizado).

- Se mantienen tres turnos de vacaciones del convenio, en cuanto a fechas y distribución de la plantilla que las puede realizar en cada turno (en aquellas líneas y turnos donde existan), estudiándose en caso de que organizativamente sea posible que se pueda realizar en dos ó uno. Este tema se tratará al realizar el calendario anual de trabajo, y se podrá realizar en caso de que el personal que siga prestando servicios lo sea en número y experiencia adecuada para poder atender las necesidades productivas. El primer y último turno podrán tomar una semana menos comunicándolo con un mes de anterioridad y hacerlo en otros periodos siempre que no supere un tercio.

- En el mes de marzo, la Dirección de la empresa junto con el

Comité, elaborará el turno del disfrute para el año de que se trate, que se dará a conocer antes del 30 de abril mediante su publicación en el tablón de anuncios. La realización de los turnos de vacaciones serán en período estival, que comprende del 15 junio al 15 septiembre. Su realización será de forma ininterrumpida, teniendo en cuenta los días que realiza cada turno de vacaciones.

- Si antes de iniciar el período de vacaciones se produjese la baja por enfermedad o accidente, las mismas quedarán interrumpidas por el tiempo que dure dicha situación. La Incapacidad Temporal interrumpe el período vacacional, si ésta es declarada una vez iniciado el mismo. En estos casos se procederá a señalar un nuevo período de vacaciones, teniendo en cuenta la previsión del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al período máximo establecido para una nueva fijación del período vacacional.

- Los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajen en la empresa podrán disfrutar las vacaciones conjuntamente. Esto será igualmente aplicable a las parejas de hecho que acrediten tal circunstancia mediante certificación

- Aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de permiso por maternidad y/o paternidad y no hayan disfrutado aún de su período vacacional anual, podrán establecer, a su elección, el inicio del citado período a partir del día siguiente al de la finalización del período de maternidad.

- Las vacaciones deberán quedar finalizadas como muy tarde el 31 de enero del año siguiente.

#### **Artículo 15. Horario de trabajo**

El horario se efectuará en jornada partida o continuada, según las necesidades de producción. Podrá realizarse la jornada continuada en 3 turnos rotativos de trabajo, al igual que el establecimiento de jornada flexible, que se fijará de común acuerdo con el Comité de Empresa.

Los horarios de trabajo, son los establecidos en la actualidad en la Empresa, para cada colectivo y turno de trabajo.

Aquellos trabajadores/as que sean contratados tras la firma del presente Convenio, podrán prestar servicios en cualquiera de las Líneas de Producción, según las necesidades de éstas, por lo que el horario y la jornada será la que tenga la Línea de Producción a la que, en cada momento, sea asignado. Esta condición se hará constar en los contratos individuales que se suscriban a partir de la vigencia de este Convenio. Los citados cambios se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

Las horas señaladas en el horario que se establezca como de comienzo y fin de la jornada, deberán ser tomadas como en condiciones de comenzar el trabajo efectivo; es decir con ropa y útiles de trabajo.

#### **Artículo 16. Calendario laboral**

La Dirección y el Comité de Empresa elaborarán anualmente el calendario laboral que se negociará en octubre del año anterior, o como máximo dentro del mes siguiente a la fecha de publicación de los festivos del año, en caso que sea fecha posterior.

El Comité de empresa y la Dirección se reunirán con una semana de antelación a efectos de tratar determinados días festivos.

Tienen la consideración de días especiales los siguientes:

- 1 y 6 de Enero, Jueves y Viernes Santo y 25 de diciembre a efectos no laborales.

En todo caso en el calendario laboral, para cada línea y turno de producción, se concretará la forma de los días de trabajo y descanso, en función del día de la semana en que caigan estos días a efectos de cuadrar la jornada anual y el adecuado servicio al mercado; entendiéndose que los arranques de líneas en la tarde/noche de esos días pertenece a la jornada del día siguiente

de calendario (a título de ejemplo, el turno que entra a las 21 horas del día 1 de enero corresponde a la jornada del día siguiente).

- El Miércoles Santo, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero trabaja turno de noche y mañana, y no trabaja el de tarde.

En el calendario laboral se establecerán los días de trabajo anuales de las distintas líneas de producción, teniendo en cuenta las características que concurren en las líneas de producción de las referencias de corta vida (Donuts) donde trabajan de domingo a jueves de la semana, y en caso de festivos intersemanales descansan la víspera del festivo y trabajan el día de la fiesta de calendario -salvo el caso de los festivos locales en que trabajan la víspera del festivo y el día de calendario, y acumulan un día de descanso-.

En cuanto al tipo de jornada intensiva de determinados departamentos/puestos de trabajo se establecerá en el calendario laboral.

Cualquier modificación sobre los horarios fuera de lo contemplado en el presente Convenio Colectivo deberá ser negociada con el Comité de Empresa; y en caso de discrepancia se acudirá a la Autoridad Laboral competente.

#### **Artículo 17. Licencias retribuidas**

El trabajador/a al que se aplique el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado para cada supuesto, por alguno de los siguientes motivos:

A) Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo, de adopción o acogimiento de menores hasta 6 años de edad, debiendo acreditarse estos dos supuestos mediante la decisión administrativa o judicial. Será de cuatro días laborables, en el caso de necesitar algún desplazamiento superior a 70 km desde su domicilio habitual.

B) Tres días en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de parientes, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad inclusive. Será de cuatro días cuando necesite realizar algún desplazamiento superior a 70 km desde su domicilio habitual. Se considerará hospitalización cuando medie como mínimo 24 horas continuadas de ingreso hospitalario. El trabajador/a podrá optar en caso de hospitalización a elegir los días de licencia siempre que acredite que continúa dicha situación.

C) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio o para parejas de hecho debidamente registradas.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Un día de licencia retribuida de asuntos propios que deberá ser solicitado previamente y sin que su disfrute, por solicitud conjunta de trabajadores/as, pueda impedir el desarrollo normal de la producción. Se desarrollará un protocolo que regule la utilización de este día de asuntos propios, en cuanto a fechas a realizar y número de trabajadores/as que puedan realizarla la misma vez, a efectos de garantizar la adecuada producción de las líneas.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, de acuerdo con lo establecido en los apartados D) y E) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

G) En caso de maternidad, y a solicitud de uno u otro cónyuge, para el supuesto de que ambos trabajen en la Empresa, se concederá una excedencia, previa solicitud con dos meses de antelación de un máximo de 3 años, para el cuidado de los hijos, con reingreso automático, en caso de solicitar la vuelta al trabajo, en el mismo o similar puesto que venía desempeñando.

H) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por

una reducción de la jornada normal en media hora la cual podrá acumular a la reducción de jornada para ampliar el permiso de maternidad. Se podrá acumular la lactancia en casos de maternidad por la trabajadora / trabajador y corresponderá a 21 días naturales que se realizarán de forma continuada a partir de la finalización de la baja maternal y vacaciones del año natural. En caso de que la trabajadora no este de alta laboral al finalizar el periodo vacacional o acumule las vacaciones de dos años, los días que correspondan será proporcional al tiempo que falte para el periodo de los 9 meses que dan lugar al citado derecho.

I) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o disminuido físico o psíquico, cónyuge o padres que acrediten una incapacidad física o psíquica de al menos un 33% y que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de enfermedad grave de algún familiar del trabajador/a, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de 30 días naturales.

J) Se concederá permiso retribuido a los trabajadores por el tiempo necesario para acudir a exámenes parciales o finales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 72 horas a la fecha en que ha de producir su ausencia, y debiendo el trabajador justificar su asistencia a tales exámenes de estudios homologados.

K) El personal afecto al presente Convenio, dispondrá de 32 horas al año para asistir personalmente, o acompañando al cónyuge, hijos que convivan en el domicilio del trabajador y a su cargo, y padres aunque no convivan con el mismo, a consulta médica, debiendo justificar, ineludiblemente, su ausencia. Se realizará un protocolo que regule la forma de utilización del citado tiempo a efectos de evitar situaciones de uso indebido.

L) Se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a los funerales de parientes hasta el 3º grado de consanguinidad y afinidad, debiendo presentar la correspondiente justificación.

M) Se establece permiso retribuido de un solo día en los supuestos de operaciones ambulatoria leves de hijos, cónyuge y padres así como del propio trabajador/a.

N) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral de trabajo.

Ñ) Se concederá excedencia hasta un máximo de dos años por cuestión de enfermedad, para el cuidado de familiares de primer grado, según la previsión del Estatuto de los Trabajadores.

O) El tiempo necesario de formación para obtener el carné de manipulador de alimentos. El mismo será realizado dentro de la jornada de trabajo, y en caso de que ello no fuese posible por razones organizativas, el trabajador/a recibirá la misma fuera de su jornada laboral, computando cada hora de formación por una hora y 20 minutos de permiso retribuido.

En todos los demás casos que pudieran contemplarse, no contenidos en el presente artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

En cuanto a la existencia de desplazamiento se tomará en cuenta el domicilio familiar del trabajador/a a efectos de ampliar los días de licencia retributiva.

**Artículo 18. Conceptos retributivos**

Las retribuciones del personal afecto al presente Convenio, estarán integradas por los siguiente conceptos:

- Conceptos salariales: Salario base, antigüedad (CCI futuro), plus convenio, pagas extras, plus de nocturnidad, Plus Mantenimiento, Plus Dominical, Prima de Responsabilidad, Prima de puesto de trabajo.

- Conceptos no salariales: Plus de transporte.

- Complementos personales: Los que tengan complementos personales "ad personam" los mantienen a título personal en las cuantías y condiciones que se hubiesen otorgado. En caso de extinción de la relación laboral estas cantidades formaran parte del salario regulador.

**Artículo 19. Salario Base y Plus Convenio**

Los trabajadores/as percibirán el salario base y el plus convenio especificados para cada grupo profesional y nivel salarial, en las tablas salariales que aparecen como Anexo IV y que forman parte del presente Convenio.

**Artículo 20. Antigüedad**

1. Complemento personal de Antigüedad durante la vigencia temporal del convenio colectivo:

Los trabajadores/as de la Empresa percibirán, como complemento de antigüedad, bienios del 4% del salario base. La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrán en ningún caso, suponer más del 8 % a los 5 años, del 28% a los 15 años, del 40% a los 20 años, y del 60%, como máximo, a los 30 ó más años, del salario base.

A efectos del cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta los periodos de aprendizaje.

El módulo para el cálculo del abono de este complemento salarial, será el del salario base del mes anterior al de la fecha del comienzo del devengo.

A efectos retributivos cada nuevo entrará en vigor el día 1 del mes en que se cumpla el mismo.

2. Desaparición del Complemento Personal de de Antigüedad

Este complemento se dejará de devengar a partir del 31 de diciembre de 2019.

La cantidad concreta que perciba cada trabajador/a a fecha de 31-12-2019 pasará a ser un plus "ad personam", que se denominará Complemento Compensatorio Individual (CCI), el cual será no absorbible ni compensable, y constituye una especial condición de trabajo a título personal por razones históricas.

El CCI se abonará en el mismo número de pagas que el complemento personal de Antigüedad. El importe anual del mismo se dividirá por el numero de pagas anuales (sean ordinarias mensuales o extraordinarias)

3. Situación especial de compensación de expectativas de futuro por desaparición de complemento personal de Antigüedad

- Los trabajadores/as que tuviesen pendientes vencimientos de expectativa de derecho hasta llegar al máximo de 30 años, tendrá derecho a un vencimiento adicional, que se incorporará en la nómina de enero de 2020.

- Para los trabajadores/as que con este vencimiento de expectativa no lleguen a los 30 años, se establece una compensación adicional por desaparición futura de los vencimientos de expectativas de la siguiente manera: se calcula el valor diario de un bienio y se multiplica por los días transcurridos desde el último vencimiento de antigüedad, incorporando al CCI el 50% de esta cantidad a fecha de 31-12-2019.

- Los trabajadores/as que estén en el máximo de antigüedad (30 años), ya sea porque hayan llegado al mismo o puedan llegar como consecuencia de la compensación de expectativas de futu-

ro antes indicada, no tendrán vencimientos adicionales y se quedarán en el máximo complemento de antigüedad (30 años).

**Artículo 21. Premio especial de asistencia**

El trabajador/a fijo de Fábrica, en la proporción del tiempo trabajado, que durante el año natural no haya tenido ningún tipo de ausencia, será premiado en la nómina del mes de enero de cada año, con el importe de 7 días de salario base más antigüedad (CCI).

Para tener derecho a este premio, será necesario que las ausencias justificadas se encuentren dentro de las contenidas en el presente Convenio y que el trabajador/a no haya estado incurso en I.T. por enfermedad común, salvo hospitalización motivada con una duración mínima de 24 horas, por razones de tratamiento, enfermedad o intervención quirúrgica en el año natural inmediatamente anterior.

El citado premio especial de asistencia será abonado, igualmente, en la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado a aquellos trabajadores/as vinculados con un contrato temporal a la empresa de al menos 6 meses en un periodo de 12 meses de prestación de servicios, y que acrediten, igualmente, que durante el citado periodo de tiempo no han tenido ningún tipo de ausencia.

**Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias**

La Empresa abonará una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, junio y diciembre, que se harán efectivas los días 30 del mes de marzo, 20 de junio y 20 de diciembre, compuesta de 30 días de salario base y plus Convenio (así como de antigüedad, y cuando desaparezca la misma el complemento CCI).

Se determinan como fechas de devengo:

- Paga extra de junio de: 1-1 al 30-06;

- Paga extra de Navidad de: 1-7 al 31-12; y

- Paga extra de marzo de 1-1 al 31-12, del año inmediatamente anterior a su devengo.

Aquellos trabajadores/as que ingresen o cesen durante el año, cobrarán la parte proporcional de dichas pagas.

**Artículo 23. Paga de Septiembre**

La paga de septiembre será abonada en la cuantía de 1.175 euros (que comprende 963,58 euros de la paga, 96 desgaste de ropa y 103,88 de la parte proporcional del 12 mes de transporte) siendo abonada en la nómina del mes de septiembre.

El devengo de la paga será de 1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente.

Se calculará de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios anteriores.

La fecha de devengo va de octubre a septiembre del año siguiente y se abona junto al pago de la nomina del mes de septiembre.

El importe de la citada paga de septiembre ha incluido determinados conceptos que desaparecen en el nuevo convenio colectivo (plus desgaste de ropa y la nueva forma de pagar el plus de transporte).

**Artículo 24. Plus de Nocturnidad**

El valor de la hora nocturna se unifica para todos los grupos profesionales y niveles salariales siendo este:

- Año 2018: 1,5 euros la hora.

- Año 2019: 1,6 euros la hora.

Se entiende por hora nocturna la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

**Artículo 25. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen las pactadas sobre la duración de la jornada diaria o, en su caso supere los límites establecidos para la distribución irregu-

lar de la jornada diaria y semanal.

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias, a través de la utilización de los cauces contemplados en el presente Convenio.

En el supuesto de ser necesaria su realización, por motivos de pedidos imprevistos, reparación de siniestros y averías (y sin perjuicio de la especial regulación sobre la flexibilidad), las horas extraordinarias realizadas por estas causas, dentro de máximo establecido, serán consideradas como horas estructurales.

Las horas derivadas de fuerza mayor serán de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias, que serán voluntarias, se pacta, expresamente, por los siguientes importes:

Horas Extras	
OF 1ª	9,8553
OF 2ª	9,3589
AYU	8,8707
PN y AUX	8,6257

A elección del trabajador, las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre en la proporción de 1 hora por una hora y 20 minutos, debiéndose acumular por días completos y estableciéndose las fechas de disfrute entre empresa y trabajador.

Previa autorización de la Empresa, se establecerá una cuenta corriente laboral de horas de trabajo, con saldo deudor o acreedor según los casos, y de manera que el descanso complementario pueda disfrutarse incluso antes de que se haya acreditado el derecho al mismo, viniendo obligado en este supuesto el trabajador con saldo de horas de trabajo deudor a realizar las horas adicionales que correspondan al descanso compensatorio disfrutado como prolongación de la jornada ordinaria establecida.

#### **Artículo 26. Plus de Transporte**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir un Plus de Transporte por día trabajado con el valor de 4,722 euros. Cada mes se abonará 22 días trabajados, sin que se efectúe dicho pago por el período de vacaciones, ni en los casos de licencias y permisos retribuidos, así como situaciones de incapacidad temporal.

En caso de que venga a trabajar y se tenga que ausentar por licencia o permiso retribuido tiene derecho a percibir el mismo.

#### **Artículo 27. Complemento de Puesto de Trabajo**

a) Referente a la Prima de Responsabilidad del anterior convenio colectivo se mantienen como están en la actualidad -devengo y puestos que lo devengan- y cuando se definan los nuevos grupos profesionales y niveles salariales se integrarán en la retribución del mismo y se abonará en 12 meses al año -excluido de las pagas extras-.

b) En cuanto a la prima de Dedicación de Mantenimiento pasa a ser un Plus de Mantenimiento con la siguiente redacción:

- Plus Mantenimiento: Dadas las características de los puestos de trabajo del taller mecánico, y debido a las urgencias en las reparaciones de las averías, y que por su carácter imprevisto obligan a una especial dedicación, los Niveles de O1 del grupo profesional de mantenimiento -Servicio de Mantenimiento (taller mecánico)- percibirán una prima según tablas. En compensación a esta prima, el trabajador/a deberá realizar las reparaciones con la mayor urgencia posible.

Esta prima se percibirá en doce mensualidades, mientras se presten los servicios del mantenimiento mencionados.

Cuando se definan los nuevos grupos profesionales y niveles salariales se integrarán en la retribución del mismo.

#### **Artículo 28. Plus Dominical**

Los trabajadores/as que presten servicios profesionales en domingo, por razón de frescura de los productos, percibirá por día trabajado la cantidad según tablas. En caso de no realizar la jornada completa, recibirá la parte proporcional.

Se entenderá a estos efectos que el turno de trabajo que entra a las 21 horas del sábado, se corresponde a jornada completa dominical con los horarios de trabajo actuales.

#### **Artículo 29. Incrementos salariales**

- Año 2017:

Se establece una retribución económica variable que puede llevar hasta el 1% (consolidable en la parte que consiga y que actualiza las tablas salariales para el siguiente año de vigencia), aplicable para cada uno de los años siguientes: 2017, 2018 y 2019.

La base de cálculo de la retribución variable se realizará sobre la retribución de todos los conceptos económicos que perciben los trabajadores/as afectados según valores del año 2017 -salvo los que se han revisado especialmente como son nocturnidad, o sean de nueva creación como la ayuda escolar.

En caso de que el trabajador/a no preste servicios todos los días de actividad previstos en cada uno de los años (descontado el periodo vacacional y situaciones de licencias retribuidas justificadas) percibirá dicha retribución variable del año en la parte proporcional de prestación de servicios efectivos, devengado la retribución variable de forma individual, y la misma será hecha efectiva en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

En las tablas del año siguiente se pondrá para el grupo profesional y nivel salarial la revisión global obtenida de la retribución variable.

El sistema de funcionamiento de la retribución variable será a través de una tabla de consecución, donde se medirán el número de mermas de la producción, con determinado escalado que permita dicha consecución en función de las mermas producidas durante cada uno de los años.

Para el año 2017 el presupuesto de mermas es del 2,8% calculado sobre la totalidad de kilos de elaboración anual.

En cada una de las reuniones con el Comité de Empresa se proporcionará información sobre el grado de consecución de dicha retribución variable.

- Segundo año de vigencia y tercer año de vigencia: las partes firmantes se reunirán en el tercer trimestre de 2018 a efectos de determinar el % de mermas sobre el que se calculará la consecución de la retribución variable (máximo de 1%) teniendo en cuenta situaciones históricas de las mismas y la tecnología instalada. Y lo mismo se realizará para 2019, en el tercer trimestre del referido año.

#### **Artículo 30. Forma de pago**

Las retribuciones se harán efectivas por meses, mediante recibo oficial de salarios, firmado por el trabajador, en el que incluirán todos los días con derecho a haber. La entrega del mismo se efectuará en el Centro de Trabajo y dentro de la jornada laboral.

El pago mensual se efectuará por transferencia bancaria, a través de la entidad de crédito que el trabajador designe, al menos tres días antes de final de mes, o en talón nominativo tres días después de finalizar el mes.

En el caso de que tecnológicamente sea posible la entrega de recibos oficiales de salarios por medios electrónicos, en las direcciones electrónicas indicadas por los trabajadores/as y con su consentimiento, se procederá a la entrega del mismo a través de estos medios.

#### **Artículo 31. Anticipos**

Todos los trabajadores/as de la empresa podrán solicitar anticipos de hasta el 90% de su salario devengado en dicho mes. Su abono se realizará mediante transferencia los días 10 y 20 de cada mes o el día anterior en caso de ser festivos.

Para paliar necesidades urgentes que se puedan presentar a cualquier trabajador/a, se prevé la posibilidad, de una vez al año, de anticipar el importe íntegro de la gratificación extraordinaria más próxima en el tiempo.

#### Capítulo V Mejoras sociales

##### **Artículo 32. Incapacidad Temporal**

1. En el caso de situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común, la empresa procederá a abonar un complemento tal como se indica a continuación:

- Primer proceso IT en el año natural: Complemento al 100%.
- Segundo proceso: Complemento al 85%.
- Tercera y siguiente: Sin complemento.

Se aplicará de forma temporal durante la vigencia del convenio.

Si a la finalización del primer año de entrada en vigor de este nuevo sistema no se ha reducido el absentismo, las partes analizarán y verán la solución para su reducción.

El cálculo del periodo de absentismo se realizará por años naturales.

Esta regulación entrará en vigor a partir de la firma del convenio colectivo.

En los casos de situaciones de bajas iniciados en el año anterior y que se prolongan al año siguiente, ese periodo no se computa a efectos de calcular el absentismo del trabajador/a dentro del año natural siguiente, dado que se comienza con la primera baja dentro del año natural.

El complemento económico se calculará entre la prestación percibida de la seguridad social y el 100% de su retribución bruta (excluyendo a estos efectos las horas extraordinarias y plus transporte).

En el supuesto de que el trabajador/a percibiese prestación directa de IT de la seguridad social, la empresa únicamente le abonará la parte teórica de complemento que hubiese percibido en caso de tener prestación de Seguridad Social abonada directamente por la Empresa.

2. Se abonará igualmente el complemento necesario para cubrir la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 100% del salario bruto, sin locomoción, a partir del primer día en caso de accidente de trabajo y en los casos de hospitalización -desde el ingreso hospitalario.

Se exceptúan del concepto de salario bruto para el complemento de empresa las horas extras y plus de transporte.

Referente a la situación de anteriores periodos de incapacidad temporal que se regulaban por la anterior regulación del convenio colectivo, se seguirán rigiendo por la misma hasta su finalización. Los nuevos supuestos de incapacidad temporal, aunque sean recaídas de anteriores situaciones, se regirán por la nueva regulación a partir de la firma del Convenio.

##### **Artículo 33. Protección a la maternidad**

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia a los riesgos que se determinen en la evaluación y que pudieran afectar a la salud de las trabajadoras o del feto.

La mujer embarazada, en función de que la actividad que desarrolla pudiera estar expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, y así lo certifique el médico de la Seguridad Social o profesional médico que supervise el desarro-

llo del embarazo, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o, en su caso, el periodo de lactancia, sin pérdida de ningún concepto retributivo.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o lactancia en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se emitirá informe por parte de la empresa sobre la citada circunstancia, el cual será entregado a la trabajadora a fin de que por el facultativo que corresponda se tenga en cuenta en la valoración, en su caso, de la declaración de Incapacidad Temporal por riesgo durante el embarazo o lactancia.

En el apartado referente a Mejoras Sociales del Convenio Colectivo se recogerá la regulación referente a los permisos acumulados de maternidad y lactancia.

##### **Artículo 34. Ayudas por invalidez o fallecimiento**

Al producirse la baja del trabajador/a en la Empresa por causa de invalidez permanente absoluta o fallecimiento, éste o sus derechohabientes percibirán el importe de tres mensualidades de la remuneración total que viniere percibiendo, a la fecha de producirse el hecho causante.

##### **Artículo 35. Ayuda escolar**

Se establece una ayuda escolar anual según tablas, abonable en el mes de agosto de cada año y que tengan hijos de 0 a 17 años el día 1 de agosto de cada año. El importe es de 174,26 euros.

También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores con hijos mayores de 18 años de edad siempre que acrediten la matriculación en centros oficiales para la realización de estudios reglados de bachillerato, formación profesional o de universitarios equivalentes e incompatibles con la percepción de retribución superior al salario mínimo interprofesional devengado en los últimos 12 meses. Para poder percibir esta ayuda es necesario no tener ingresos superiores al salario mínimo interprofesional dentro de las 12 meses anteriores al abono de la ayuda. El abono para estos últimos se efectuará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso, y toda vez que el trabajador en dicha fecha tenga como mínimo un año de antigüedad en la compañía.

Dicha ayuda escolar se entiende por hijo/a y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en el empresa, solamente tendrá derecho uno de ellos a percibir dicha ayuda escolar. En el caso de divergencia entre ambos, la empresa lo abonará al trabajador más antiguo de los dos. En los casos de divorcio o separación se estará a lo que dicte el juez.

Asimismo la percibirán los trabajadores con más de seis meses de antigüedad y que se hallen de alta en la compañía en el mes del pago.

A efectos de abonar estas ayudas será necesario justificar la realización de los estudios que justifican la misma.

##### **Artículo 36. Jubilación parcial**

En caso que se produjese una modificación de la actual regulación de la jubilación parcial que pudiese mejorar los costes de la actual previsión legal, las partes procederán a reunirse a efectos de estudiar su posible 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 modifique la actual normativa sobre jubilación parcial, las partes se reunirán a efectos de ver su adaptación al Convenio Colectivo.

##### **Artículo 37. Premio de vinculación a la Empresa**

Los trabajadores/sa que se jubilen percibirán, como premio de vinculación a la Empresa, las cantidades que se indican, y que estarán en función de su antigüedad en la misma:

- El importe total de 2 mensualidades íntegras si su antigüedad en la Empresa es entre 10 y 15 años.
- El importe total de 4 mensualidades íntegras si su antigüedad está comprendida entre los 15 y 25 años.
- El importe total de 6 mensualidades íntegras si su antigüedad supera los 25 años de permanencia.

#### **Artículo 38. Seguro de vida e invalidez**

Con cargo a la Empresa, se establece un seguro colectivo de vida, por el que cada trabajador/a tendrá cubiertas las siguientes cantidades:

- En caso de muerte: 18.030,36 euros; si la muerte es por accidente: 36.060,72 euros; y si la misma es por accidente de circulación: 54.091,08 euros (sin que sean acumulables entre si estas cantidades)
- En caso de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total: 18.030,36 euros.

Tendrán derecho a la percepción de este seguro todos aquellos trabajadores/as con una antigüedad superior a 6 meses de prestación de servicios continuados.

Los beneficiarios de este seguro, serán los herederos forzosos de cada trabajador/a, o éste en su caso.

El trabajador que desee aumentar los capitales asegurados, podrá solicitarlo a la Dirección de la Empresa para su trámite ante la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del mismo los incrementos de prima que la elevación suponga.

#### **Artículo 39. Premio por matrimonio**

Tendrá derecho a percibir la cantidad de 125 euros por una sola vez todo trabajador/a con un año de antigüedad en la empresa con motivo de la celebración de su matrimonio, siempre que continúe después del mismo, prestando sus servicios en la empresa.

Dicha cantidad será percibida por cada uno de los cónyuges en el supuesto en que los dos trabajen en la Empresa, no teniendo bajo ningún concepto la condición de salario.

Los derechos reconocidos en el presente Convenio a favor de los matrimonios, se entenderán igualmente aplicables a las denominadas parejas de hecho que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de la citada situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho.

#### **Artículo 40. Ayuda por hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial**

Se establece una ayuda a favor de los trabajadores que tengan hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, que tengan al menos una minusvalía del 33% reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando el minusválido a cargo del trabajador/a, consistente en 90 euros mensuales, por cada hijo con derecho a dicha ayuda.

#### **Artículo 41. Disminución de la capacidad laboral**

Será causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, o la Incapacidad Permanente Absoluta.

Si en el año inmediatamente posterior a la declaración de la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, existiese en la empresa un puesto de trabajo vacante en Servicios Auxiliares, que fuese apto para ser ocupado por el incapacitado menor de 55 años, a juicio de la Dirección, la empresa le ofrecerá un nuevo contrato con las condiciones de trabajo, horario, categoría y salario inherentes al nuevo puesto, informando al Comité de Empresa.

Se establece un período de adaptación al nuevo puesto de trabajo de 3 meses, que, en el supuesto de no ser superado, dejaría rescindido el nuevo contrato.

#### **Artículo 42. Anticipo salarial temas sociales**

La Empresa concederá anticipos salariales por temas sociales, sin intereses, a todos los trabajadores/as que lo soliciten, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. La cantidad de que dispondrá la Empresa para conceder anticipos salariales por temas sociales a los trabajadores/as, será de 48.000,00 euros constantes.
2. La cantidad máxima que se podrá solicitar y conceder por trabajador/a, será de 3.000,00 euros.
3. El plazo de amortización será de 30 pagos mensuales, con inclusión de las gratificaciones extraordinarias.
4. No se podrá pedir otro préstamo hasta transcurridos 12 meses.
5. La Empresa concederá dichos préstamos por riguroso orden de entrada de solicitudes.
6. En el caso de que algún trabajador/a, al que se le hubiera concedido un préstamo, causara baja en la Empresa, se le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo, al practicarle la liquidación. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

#### **Capítulo VI**

#### **Derechos sindicales**

#### **Artículo 43. Derechos de reunión y asamblea**

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en la misma fuera de horas de trabajo, y según establecen las disposiciones legales. En los períodos de negociación colectiva la Empresa dará las máximas facilidades para ejercitar este derecho.

Las asambleas deberán ser convocadas por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla.

El Orden del Día de las asambleas, será anunciado con una antelación mínima de 48 horas, no pudiendo ser alterado salvo cuando sea decidido por las 3/4 partes de los asistentes a la misma.

Cuando se sometan a votación, en asamblea legalmente convocada, acuerdos que por su extensión deban afectar a la totalidad de los trabajadores, para que sean adoptados válidamente se requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los asistentes, en primera convocatoria, y la mayoría simple en segunda.

#### **Artículo 44. Modelos de contrato y finiquitos**

La Empresa deberá poner en conocimiento del Comité de Empresa, los modelos de los contratos de trabajo, así como los finiquitos. A solicitud del trabajador/a interesado, podrá estar presente un miembro del Comité de Empresa en la firma del finiquito.

#### **Artículo 45. Horas acumuladas (crédito sindical)**

De conformidad con lo expuesto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente, la posibilidad de acumular anualmente el número de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la misma Central Sindical, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin perjuicio de su remuneración, siempre que el Comité, previo informe de la Empresa así lo acuerde en reunión celebrada al efecto, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo.

Las horas que se utilicen para la negociación del Convenio Colectivo no serán deducibles de las aludidas anteriormente.

#### **Artículo 46. Competencias del Comité de Empresa**

Además de las competencias reconocidas en la normativa legal vigente, el Comité de Empresa, tendrá las siguientes:

- Recibir mensualmente fotocopias de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2).

- Recibir copia de todas las sanciones que se puedan imponer a cualquier trabajador de la Empresa, como mínimo 1 día antes de la imposición.

- Recibir mensualmente relación nominal por I.T., accidentes de trabajo y horas utilizadas en servicios médicos o ausencias injustificadas que se den en el correspondiente mes.

- Recibir mensualmente copia nominal de las horas extraordinarias realizadas.

- Índice de productividad del centro de producción.

#### Capítulo VII

#### Régimen de personal

#### Artículo 47. Contratación y empleo

Los contratos se reducen a dos años pasando, por tanto, a fijo de plantilla todo trabajador que alcance los dos años de permanencia continuada en la Empresa. La Empresa cubrirá por medio del contrato establecido por obra o servicio determinado los trabajos consistentes en la realización de pedidos imprevistos, utilizando esta modalidad de contratación cuando la capacidad productiva de la Empresa no pueda efectuar la totalidad del producto solicitado, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 1. I letra a) del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto 2.720/98, Ley 63/97, de 26 de diciembre.

#### Artículo 48. Derechos de traslado

El traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de la Empresa, situado en localidad distinta, se efectuará de conformidad con la Legislación laboral vigente en el momento de producirse el traslado.

#### Artículo 49. Plantilla

La Empresa entregará al Comité dentro del primer trimestre de cada año natural, detalle de la plantilla de personal para su conocimiento, especificando los grupos profesionales y niveles por departamentos.

La Empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de producirse excedente de personal cuyos servicios efectivos sean prestados en el centro de trabajo sito en la localidad Puente Genil, o ante la concurrencia de circunstancias objetivas que determinen el citado excedente de personal, la empresa deberá, con carácter previo, y a fin de garantizar el empleo, negociar con la representación legal de los trabajadores la adopción de cualquier medida relacionada con la citada situación de excedente de personal.

#### Artículo 50. Contrato de puesta a disposición

La Empresa sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición de acuerdo a los términos establecidos en la Ley 14/1994, de 1º. de junio. En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos del artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir de forma permanente un puesto de trabajo fijo o permanente en la Empresa. Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores contratados a través de las E.T.T., serán las mismas que haya establecidas en la Empresa. La Empresa deberá entregar al Comité de Empresa copia de cada contrato que se realice de este tipo. Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito, al Comité de Empresa, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización dentro de los cinco días siguientes a su realización.

#### Capítulo VIII

#### Grupos profesionales

#### Artículo 51. Clasificación personal

1. De acuerdo a la redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción Real Decreto Legislativo 2/2015,

de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se procede a establecer un sistema de clasificación profesional a través de los grupos profesionales y niveles salariales dentro de los mismos.

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

#### 2. Grupos Profesionales.

La estructura profesional de los trabajadores/as de la Empresa estará compuesta de los siguientes Grupos Profesionales y Niveles Salariales, lo cual no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, así como tampoco los niveles salariales en que se dividen, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

Existen los siguientes grupos profesionales

I. Técnicos.

II. Administrativos.

III. Subalternos.

IV. Obreros.

La definición de los mismos es la siguiente:

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos. Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Subalternos. Quedan clasificados en este grupo quienes desempeñan funciones para las que no se requiere más formación que Graduado Escolar y reunir los requisitos que en cada caso se señalen.

Grupo IV. Obreros. Quedan clasificados en este grupo quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

3. En los anteriores grupos se comprenderán los siguientes Niveles Salariales con sus correspondientes definiciones:

#### Artículo 52. Niveles salariales dentro de cada grupo profesional

- GRUPO PROFESIONAL I TÉCNICOS: NIVELES SALARIALES

- TTGS. Es quien en posesión del título académico superior desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

- TTGM. Es quien en posesión del título académico de grado medio desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

- JP: Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la Empresa de su gestión.

- JCC: Es quien procediendo de niveles salariales inferiores posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo en su misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración.. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la nueva presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la

Empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

- JT: Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

- JDP: Es quien asume la responsabilidad de un departamento aunque no tenga titulación.

- ALAB: Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

- JPD: Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como, la responsabilidad del trabajo de los equipos de análisis y programadores. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

#### - GRUPO PROFESIONAL II ADMINISTRATIVOS: NIVELES SALARIALES

- O1AD. Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago de facturas, y cálculo de las mismas siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario mayor y redacción de correspondencia.

- SD. Es el trabajador/a que, con conocimientos complejos de administración realiza las funciones que su mando directo, o sea, el director, le encomiende realizar. Entre sus cualidades específicas debe constar: la discrecionalidad, confidencialidad y responsabilidad, dadas las características peculiares del puesto.

- O2AD. Es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectuará operaciones de contabilidad, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativas y demás trabajos similares.

- AXAD. Es el empleado que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se incluirán las telefonistas.

#### - GRUPO PROFESIONAL III SUBALTERNOS: NIVELES SALARIALES

- JARD. Es quien, con el conocimiento suficiente de las plantas, árboles y flores, posee la función de arreglo y poda de los árboles, trasplante y conservación de plantas, y adecentamiento de los jardines de la Empresa.

- BASP. Es quien, tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día, en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

- AXL. Es quien, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros, de la Empresa.

#### - GRUPO PROFESIONAL IV OBREROS: NIVELES SALARIALES

Dentro de cada sección existen determinados niveles salariales de los trabajadores/as.

##### A) SECCIÓN PERSONAL DE PRODUCCIÓN.

- ESECP: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse a aquél y su disciplina.

- O1JLP: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección, y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa de responsabilidad todas o algunas labores propias del mismo con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo, para cuidar de su normal eficacia, poniendo en conocimiento de sus superiores, cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

- O2P: Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para el nivel O1JLP, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

- AYP: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los niveles de O1P y O2P, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en este nivel.

- PN: Es el trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

##### B) SECCIÓN PERSONAL DE EMPAQUETADO Y ACABADO.

- O1EE: Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica o oficios complementarios de la producción, tales como, envasado, empaquetado, etiquetado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolo tanto a máquina, como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

- O2EE: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al O1EE.

- AYE: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los O1E y O2E, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en este nivel.

- AXE: Es el encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

##### C) SECCIÓN PERSONAL MANTENIMIENTO.

- O1M: Es quien, ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría, posea además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios, por lo que se le puede exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.

- PN: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos, en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

##### D) SECCIÓN PERSONAL ALMACÉN.

- O2AL: Es quien está encargado de recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando el movimiento que se haya producido durante la jornada.

- O1ALCC: Es quien, mediante carretilla elevadora y a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets, cargados o vacíos, llevando el control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla mecánica.

#### **Artículo 53. Definición nuevos grupos profesionales y niveles salariales**

Las partes firmantes del convenio colectivo, a través de la Comisión paritaria del mismo, procederán a realizar una nueva definición de los grupos profesionales y niveles salariales, a efectos de adaptarlo a las necesidades de la empresa y centro de trabajo.

Una vez realizada la citada definición, procederán a realizar

una propuesta a la Comisión negociadora del convenio, a efectos de su aprobación y/o modificación, en cuyo caso se procederá a seguir los trámites de modificación parcial del convenio colectivo a efectos de incorporar dicha nueva regulación.

Capítulo IX  
Otras disposiciones

**Artículo 54. Reconocimiento médico**

Ambas partes adquieren el compromiso expreso de gestionar con la Mutua Patronal, una revisión médica anual de todos los trabajadores/as que se realizará en el primer trimestre de cada año, como vigilancia de la salud de acuerdo a los riesgos del puesto de trabajo, realizada por el servicio médico de empresa o entidad médica concertada que podrá consistir entre otras pruebas (revisiones de vista, oído, electrocardiograma y análisis de sangre y orina completos).

La empresa para una mejor vigilancia de la salud de los trabajadores gestionará aquellas actividades propias de la medicina preventiva que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se acuerde según protocolos de salud.

En todo caso serán obligatorias las revisiones médicas que determinen los protocolos de vigilancia de la salud, para aquellos trabajadores/as que padezcan determinadas dolencias o puedan estar expuestos a determinados riesgos.

Se realizarán los reconocimientos médicos coincidentes con los horarios de trabajo de cada turno.

**Artículo 55. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará en los meses de mayo y octubre, a todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, las prendas de trabajo reglamentarias según las diferentes categorías profesionales y las tareas a realizar, incluyéndose entre las mismas el chaleco para todos los trabajadores. Cada prenda se dará a escoger anualmente entre todas las prendas por un valor idéntico al total de puntos asignados a la dotación que se detalla en el anexo II del presente Convenio. La empresa facilitará al trabajador copia del impreso de solicitud de su ropa de trabajo.

Se proporcionará chaquetón a aquellos puestos de trabajo que lo requieran por las características de realización del mismo.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral.

**Artículo 56. Formación Continua**

Se acuerda la creación de una Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, compuesta por el Comité y la Dirección de la Empresa con una representación de tres personas por cada parte, la cual tendrá en cuenta los planes de formación a nivel de Empresa y Grupo Mercantil.

La función de la Comisión será:

A) Proponer y acordar las acciones formativas del Plan de Formación Anual de la Empresa en función de las necesidades localizadas de las partes. Pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo, y las que requieran por introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, a las necesidades de cualificación profesional, a las posibilidades de desarrollo profesional, promocional, etc.

B) Acordar los participantes en estas funciones formativas en función de las características profesionales, concretando los criterios de propuesta y selección.

C) Decidir el calendario de ejecución de cada acción formativa y el horario de realización de acuerdo con la Dirección y según las necesidades del centro.

D) Asignar los recursos necesarios para la realización de las

acciones formativas: Medios pedagógicos, instalaciones, profesionales técnicos, presupuesto, material, etc.

E) Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación de la Empresa

F) Solicitar las subvenciones que posibiliten el acuerdo nacional de formación continua para financiar dicho Plan de Formación.

G) Poner en marcha el Plan de Formación.

H) Colaborar en el seguimiento y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias del plan de formación.

I) La Comisión de Formación elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

**Artículo 57. Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

Se estará dispuesto a lo establecido en la Legislación vigente.

**Artículo 58. Respeto del principio de diversidad**

Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo; 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.

Este Convenio Colectivo tiene un ámbito de aplicación inferior a los 250 trabajadores por lo que no es obligatorio establecer un Plan de Igualdad; no obstante las partes se comprometen durante su vigencia a aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, conforme a la regulación contenida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Artículo 59. Plan de igualdad efectiva**

Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 3 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 3 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo.

Dicha comisión aprovechará la actividad realizada en años anteriores en las distintas reuniones celebradas. Dicha comisión procederá a adaptar a nivel de empresa los distintos planes de igualdad y protocolos que existan a nivel sectorial.

La Comisión de Igualdad procederá a establecer en el centro de trabajo al que le es de aplicación el presente convenio colectivo procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón del sexo en el trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la específica regulación sobre la violencia de género

Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos.

**Disposiciones Adicionales**

**Disposición Adicional Primera**

Los trabajadores/as fijos discontinuos, tendrán preferencia so-

bre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, salvo y a excepción de aquellos trabajadores/as que provengan de otros centros de trabajo de empresas del Grupo Mercantil Donuts que por motivos organizativos hayan sido trasladados de otros centros en el marco de lo establecido en el artículo 4.41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición Adicional Segunda**

Se establece una ayuda motivada por los gastos de negociación de 4.500 euros para toda la vigencia del Convenio, debiendo justificar su destino.

#### **Disposición Adicional Tercera**

Ambas partes se adhieren al Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Andalucía (SERCLA) que se ha indicado en el artículo 6 del texto del Convenio.

#### **Disposición Adicional Cuarta**

Ambas partes se adhieren a los acuerdos que en un futuro puedan alcanzarse entre la Dirección del Grupo Bimbo Iberia y las secciones sindicales con implantación efectiva en la Empresa, respecto de la constitución de un Comité intercentros de Grupo.

### **ANEXO I**

#### **RETRIBUCIÓN TRABAJADORES/AS NUEVA INCORPORACIÓN**

1. La empresa tiene necesidad de contratar a trabajadores/as para la cobertura temporal y limitada en el tiempo, como consecuencia de la variación de pedidos de determinadas referencias de productos elaboradas en el centro de trabajo (para evitar dejar desatendido el mercado) así como cubrir ausencias imprevistas de trabajadores/as de la línea de producción.

2. Los trabajadores de nueva incorporación necesitan de determinada formación específica para realizar el trabajo encomendado de forma adecuada, al carecer de la experiencia y el rendimiento de los trabajadores/as habituales de la línea de producción y/o puesto de trabajo.

3. Las partes establecen un salario específico para el de personal de nueva incorporación, basado en el diferencial de rendimiento entre los trabajadores/as habituales y el conocimiento de los diferentes puestos de trabajo.

4. La permanencia en el nivel de nueva incorporación, será equivalente al 75% los primeros 12 meses y el 100% a partir del año.

5. A estos efectos se acumularán los periodos de trabajo efectuados en anteriores contrataciones de MOD.

6. En la citada retribución se encuentran incluidos todos los conceptos salariales que correspondan al trabajador por la prestación de sus servicios, incluyendo parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones, sábados y domingos de todo el año; reflejándose en el recibo de salarios la cuantía de éste que, en todo caso, se corresponderá a la establecida en el Convenio Colectivo aplicable para el centro de trabajo sito en Puente Genil (Córdoba) según lo anteriormente indicado.

### **ANEXO II**

#### **CONTRATACIÓN TEMPORAL SALARIO DÍA CONTRATACIÓN**

1. Debido a los procesos de fabricación de los productos que se elaboran en el centro de trabajo y la necesidad de tener cubiertas determinadas posiciones del cuadro básico de la línea de producción, es necesario cubrir las mismas de acuerdo a las modalidades de contratación previstas legalmente ( que dada la incertidumbre de sus duración y realización será a través de la modalidad de obra o servicio determinado) , por cortos periodos de

tiempo, ya sea como consecuencia de la ausencia de trabajadores/as o por incrementos de pedidos de determinadas referencias elaboradas en el centro de trabajo.

2. La contratación se realiza por procedimiento del personal de nueva contratación, para ocupar las posiciones que cubren las mismas y con la retribución establecida en el convenio colectivo para la misma.

3. Las contrataciones pueden ser por muy cortos espacios de tiempo, en ocasiones equivalentes a un solo día de contratación como consecuencia de una ausencia imprevista sea o no debidamente comunicada, por lo que se hace necesario simplificar el proceso de cálculo de la nómina a efectos de conocimiento del trabajador y simplicidad de los procesos de liquidación y pago de salarios.

4. Se establece para los casos de contratación por periodos de tiempo inferior a 30 días, un salario diario que comprenderá los conceptos económicos fijos que le correspondan, incluido la parte proporcional de pagas extras y vacaciones (dado que, por la corta duración temporal de contratación, las mismas serán retribuidas). En cuanto a la retribución variable que pudiese corresponder estará en función de la actividad realizada y será adicional a las cantidades antes mencionadas por día de contratación.

5. Los valores económicos para el año 2018, según los casos que pueden existir son:

a) Salario día ordinario: según la retribución indicada en el Anexo I, con un mínimo de 60 euros por día de trabajo (que comprende salario fijo-salario base, Plus convenio, pagas extras, parte proporcional de descanso semanal y vacaciones) más Plus de Transporte, nocturnidad y Festivos (en caso de que proceda).

b) Salario día trabajo en domingo: percibe de forma adicional Plus Dominical.

### **ANEXO III**

#### **PROTOCOLO DÍAS DE RECUPERACIÓN JORNADA ANUAL, ACUMULADOS POR FESTIVOS Y DÍA DE ASUNTOS PROPIOS**

1. El exceso de días de jornada anual planificadas en el centro de trabajo comparado con el número de días de trabajo de cada trabajador/a, se recuperará en periodos coincidentes con la Semana Santa y/o Navidad, coincidencia con festivos enlazados etc. de forma que lo más tardar en la primera quincena del año siguiente, se haya regularizado la situación individual de cada trabajador/a en cuanto al número de días de actividad anuales.

2. El trabajador/a que esté interesado en escoger determinados días de recuperación de la jornada anual, días acumulados por trabajo en festivo o día de asuntos propios, deberá comunicarlo con siete días laborales de antelación a la fecha elegida para su realización.

3. Deberá solicitar a su superior jerárquico por escrito dicha solicitud, donde deberá especificar línea de producción, turno de trabajo y días concretos de solicitud.

4. La empresa procederá a contestar la petición dentro de los siguientes 3 días laborables a la solicitud.

5. En caso de no contestar, se entenderá concedida a la petición de días de recuperación o día de asuntos propios

6. En todo caso se debe garantizar el número suficiente de trabajadores/as habituales en la línea de producción/turno de trabajo donde presta servicios el trabajador/a, a efectos de no perjudicar la producción y calidad de los productos. Se establece que no podrán ausentarse a la misma vez más de una tercera parte de los trabajadores/as que componen la línea de producción/turno de trabajo.

7. En caso de que existan peticiones de varios trabajadores/as

