



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 137, fecha: jueves, 20 de Julio de 2023

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA. CONSEJERIA DE ECONOMIA
EMPRESAS Y EMPLEO DE GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DESARROLLOS
ALIMENTARIOS, S.A. Y SUS TRABAJADORES (2022-2024)

2571

VIST el texto del Convenio Colectivo de la empresa DESARROLLOS ALIMENTARIOS, S.A., código (19000472011990) para el periodo comprendido desde el 1 enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, que tuvo entrada el 22 de marzo de 2023 y subsanado el 1 de junio de 2023, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 22015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de



Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

EN GUADALAJARA A 18 DE JULIO DE 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL, MARIA SUSANA BLAS ESTEBAN

ÍNDICE:

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Partes signatarias

Artículo 2. Ámbito funcional

Artículo 3. Ámbito territorial

Artículo 4. Ámbito personal

Artículo 5. Compensación y absorción

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia

Artículo 7. Comisión mixta paritaria de vigilancia. Interpretación y desarrollo de convenio

CAPÍTULO II: DEL PERSONAL Y SU CLASIFICACIÓN

Artículo 8. Asignación de funciones

Artículo 9. Clasificación

Artículo 10. Movilidad funcional

CAPÍTULO III: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11. Jornada de trabajo

Artículo 12. Trabajo a turnos

Artículo 13. vacaciones

Artículo 14. Horas extraordinarias

Artículo 15. Contratos eventuales.

CAPÍTULO IV: PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 16. Licencias retribuidas

CAPÍTULO V: SEGURIDAD, HIGENE Y SALUD EN EL TRABAJO



Artículo 17. Cumplimiento de Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 18. Prendas de trabajo

CAPÍTULO VI: ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 19. Retribuciones mensuales

Artículo 20. Complemento cantidad

Artículo 21. Plus de productividad

Artículo 22. Plus de antigüedad

Artículo 23. Plus turnicidad

Artículo 24. Plus transporte

Artículo 25. Pagas extraordinarias

CAPÍTULO VII: AYUDAS Y PRESTACIONES ESENCIALES

Artículo 26. Incapacidad laboral transitoria

Artículo 27. Premio por fidelidad

Artículo 28. Póliza de seguro

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Principios de aplicación

DERECHO SUPLETORIO

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I: Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades.

ANEXO II: Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DESARROLLOS ALIMENTARIOS, S.A. Y SUS TRABAJADORES

En Azuqueca de Henares, a 23 de diciembre del 2022

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN



Artículo 1.- PARTES SIGNATARIAS

El presente convenio colectivo lo firman DESARROLLO ALIMENTARIOS, S.A. en adelante la empresa y la representación de las personas trabajadoras de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concretar el presente Convenio Colectivo, el cual quedará abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre la Empresa, dedicada a la fabricación y venta de pan rallado y productos derivados de las harinas, y a los trabajadores de su plantilla, en el desarrollo de las actividades de dicha empresa comprometidas en la normativa legal vigente.

Artículo 3.- ÁMBITO TERRITORIAL

Los compromisos adquiridos en el presente convenio colectivo se aplicarán en el centro de trabajo que la empresa tiene establecido en el Polígono Industrial Miralcampo de Azuqueca de Henares (Guadalajara).

Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio colectivo afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa DESARROLLOS ALIMETARIOS, S.A.

Artículo 5.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero del año 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 produciéndose su denuncia automática al término del referido periodo.

El presente convenio estará vigente mientras no entre en vigor uno que los sustituya.

Artículo 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Conforme a lo establecido en el art. 5 del Convenio Provincial de Guadalajara los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia cualquiera que sea la denominación, naturaleza jurídica u origen de los mismos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente convenio por disposiciones legales de general aplicación solo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto anual superen a los aquí pactados.

Artículo 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y



DESARROLLO DEL CONVENIO.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Dicha comisión estará compuesta por un/a representante de las personas trabajadoras y un representante de la empresa. La empresa se compromete a facilitar los locales donde tendrán lugar las reuniones de trabajo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesoras/es Técnicos, en cuantas materias sean de su competencia y serán designados libremente por cada una de las partes con voz, pero sin voto.

Corresponden a la Comisión:

- a. Interpretación de la totalidad o clausulado del Convenio.
- b. Vigencia del pacto
- c. Facultad de conciliación previa y no vinculante a los problemas colectivos e individuales
- d. Respeto de los contratos de servicios determinados:
 - i. Conocer la suspensión o rescisión de estos mismos
 - ii. Potenciar su permanencia
- e. conceder y resolver las discrepancias que se susciten en la negociación de trabajo establecidos en el presente convenio de conformidad a lo establecido en el art. 41 y 82.3 del ET

La comisión mixta paritaria se reunirá a petición tanto de la dirección como de la representación legal de las personas trabajadoras y en un plazo no superior a 15 días tras la convocatoria formal efectuada alguna de las partes participantes de esta comisión.

Los acuerdos se tomarán por consenso entre ambas representaciones y serán recogidos en acta. Dichos acuerdos vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo, y sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexo. En caso de no existir acuerdo, cualquiera de ellas podrá someter dichas discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos, así como, cuando proceda, ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida ante la Jurisdicción Administrativa o contencioso-laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que se consten los acuerdos o desacuerdos de la reunión de la Comisión Paritaria.

Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la Comisión Mixta Paritaria adopte excediéndose del ámbito de competencia que se le otorga.

Agotada la eficacia temporal del presente Convenio, y hasta tanto no se inicien nuevas negociaciones, la Comisión Mixta Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.



En el supuesto que esa Comisión no llegase a un acuerdo en cualquiera de los temas planteados, se comprometen las partes firmantes a hacer uso del III ASAC-CLM (Acuerdo de Solución autónoma de conflictos laborales de Castilla la Mancha), resolviendo en un plazo no superior a 15 días.

CAPITULO II

DEL PERSONAL Y SU CLASIFICACIÓN

Artículo 8.- ASIGNACIÓN DE FUNCIONES

Se establecen dos divisiones funcionales definidas en los siguientes términos: “Directivos/as y administrativos/as” y “Operarios en general y especialistas”.

DIRECTIVOS/AS Y ADMINISTRATIVOS/AS: Es la persona trabajadora que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina y gestión. Se establecen 3 categorías profesionales de acuerdo con las siguientes definiciones y clasificación:

Jefe/a administrativo/a:

Es la persona trabajadora que, bajo las órdenes de la dirección de la empresa, titular de la empresa o representante legal es el responsable de la gestión administrativa de la empresa.

Oficial administrativo/a: Es la persona trabajadora que, bajo las órdenes de la dirección de la empresa, jefe/a administrativo/a, titular de la empresa o representante legal realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo/a: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o departamento.

OPERARIOS/AS Y ESPECIALISTAS Y OPERARIOS/AS EN GENERAL:

Es la persona trabajadora que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado/a para el desarrollo de operaciones relacionadas con la producción, bien actuando directamente en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares.

ENCARGADO/A 1: (Antiguo jefe/a de sección) incluirán en este grupo los técnicos/as que, o bien estén en posesión de título universitario o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa.

ENCARGADO/A: (antiguo jefe/a de equipo) Se incluirán en esta categoría las personas trabajadoras que tengan entre sus funciones las de colaborar con los técnicos/as superiores en la organización y distribución de las tareas, o bien la



realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitual mente iniciativa y razonamiento y como función principal será llevar la línea de pan, desde el amasado, horneado, enfriado, secado y molido, así como el funcionamiento de toda la maquinaria de la empresa que se emplean en el proceso de fabricación, para el control integral de la fábrica. en ausencia del Encargado/a 1 de producción es el máximo responsable para, verificar, bajo su vigilancia la labor de todas las categorías inferiores, así como su formación.

OFICIALES DE PRIMERA: Se incluirán en esta categoría las personas trabajadoras técnicos y manuales que posean los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las tareas propias del amasado, envasado y ensacado de los productos que se fabrican en planta y Con suficiente autonomía y supervisado por el Encargado/a y con mando sobre los/las oficiales de 2ª y auxiliares.

OFICIALES DE SEGUNDA: Se incluirán en esta categoría a las personas trabajadoras técnicos o manuales que posean los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las tareas propias del amasado, envasado y ensacado de los productos que fabrican en la planta con alguna restricción en alguna de las maquinas, con suficiente autonomía y supervisado por el Encargado/a y con mando sobre los/las auxiliares.

AUXILIARES: Se incluirán en este grupo a las personas trabajadoras que, no teniendo los suficientes conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de un oficio de tipo administrativo, técnico o manual, realicen tareas de ayuda y colaboración bajo la dirección de las personas trabajadoras descritas en los grupos anteriores, respetando siempre la adscripción de cada persona trabajadora a un tipo de tarea determinado.

Artículo 9. CLASIFICACION

Las personas trabajadoras de la empresa se clasificarán en los grupos que a título enunciativo y con expresión de categorías profesionales se enumeran:

1º ADMINISTRATIVOS

Director/a de administración

Jefe/a administrativo/a

Oficial administrativo/a

Auxiliar administrativo/a

2º LABORATORIO

Encargado/a 1

Encargado/a

Oficial de 1ª



Oficial de 2ª

Auxiliar

4º PRODUCCION

Encargado/a 1

Encargado/a

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Auxiliar

5º MANTENIMIENTO

Encargado/a 1

Encargado/a

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Auxiliar

El que existan todas estas categorías no significa que todas deban estar ocupadas.

En lo relativo a la clasificación profesional se mantendrán las categorías existentes y tan solo se adaptarán a la nomenclatura y salario del convenio colectivo provincial en este grupo PERSONAL DE AMASADO. De esta manera se procederá a la red denominación de los jefes/as de sección que pasarán a denominarse encargado/a 1 con las funciones escritas en el art. 8 del convenio de empresa. Los/as jefes de equipo también pasarán a denominarse encargados/as con las funciones descritas en el art. 8 del convenio de empresa.

Artículo 10. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Este artículo es una mejora del actual art. 39 del estatuto de los trabajadores.

Toda persona trabajadora estará encuadrada en un grupo profesional que corresponde a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores de unas funciones superiores durante un periodo máximo de 6 meses durante un año u 8 meses en dos años. En el caso en el que se superasen esos plazos, la persona trabajadora que llevara realizando tareas a raíz del presente artículo vería consolidado el grupo y nivel salarial de las tareas encomendadas.

La movilidad funcional obligatoria sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional y de la misma división funcional descrita en el Art. 9. La movilidad



funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varias las personas trabajadoras susceptibles de verse afectados se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todas las personas trabajadoras anteriormente citadas), menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

La movilidad funcional implicará, en todos los casos, una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto, que habrá de ser proporcionada a la persona trabajadora en horas de trabajo.

La representación de las personas trabajadoras deberá ser consultada con carácter previo, pero no vinculante a la aplicación de este tipo de movilidad.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral pactada en cómputo semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, que se trabajará a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes. En cómputo anual la jornada laboral es de 1.776, para los años 2022 y 2023 y de 1768 horas para el 2024.

Los 24 y 31 de diciembre, se utilizarán para regularizar los posibles excesos de jornada que se hubieran producido.

Artículo 12.- TRABAJO A TURNOS: Ordinario: Sistema de rotación de turnos de mañana, tarde y noche el cual se distribuye de lunes a viernes y que afecta a todas las personas trabajadoras con independencia de su antigüedad.

- 6:00. Turno de mañana: Este turno será de lunes a viernes, de 6:00 a 14:00.
- Turno de tarde: Este turno será de lunes a viernes, de 14:00 a 22:00.
- Turno de noche: Este turno será de Domingo a jueves, de 22:00 a 06:00
- A partir de la entrada en vigor del convenio se implementará con carácter provisional o a prueba este turno de domingo a jueves para valorar entre la dirección de la empresa y los RLPT su impacto en la marcha de la empresa y su incidencia en su caso en la productividad en el plazo de 6 meses desde su implementación para determinar su fijación con carácter definitivo o volver a distribución anterior de lunes a viernes.

Igualmente, con carácter excepcional y voluntario para las personas trabajadoras del turno ordinario se podrá habilitar por la empresa jornadas de trabajo los sábados y domingos en turnos de trabajo de mañana, tarde y noche, respetándose en cualquier caso el descanso semanal de las personas trabajadoras y los descansos entre jornadas estipulados en la legislación vigente.



El trabajo de jornada sábado empezando el viernes noche será retribuido con un plus de sábado por un importe de 113,59€ para los encargados/as y de 86,46€ para el resto de las categorías. El trabajo de domingo para turnos de mañana y tarde y sábado noche será retribuido con un plus de domingo por el importe de 136,30€ para los encargados/as y 102,23€ para el resto de las categorías.

Además del plus las personas trabajadoras percibirán como retribución complementaria, 8 horas extras o un día libre, a elección de la persona trabajadora, por cada jornada de trabajo de sábados y domingos organizados con carácter excepcional por parte de la empresa.

Artículo 13.- VACACIONES ANUALES

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán de 22 días laborables retribuidos a razón del salario base más todos sus complementos.

En cuanto a su fijación y disfrute se podrán fijar períodos, dando preferencia a los meses del verano, estando a lo que se establece en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Estos periodos comenzarán siempre un lunes para los turnos de mañana y tarde y el domingo para el turno de noche.

Se establece un periodo durante el último trimestre del año en el que se negociarán los calendarios del año siguiente. Estos calendarios deberán entregarse a las personas trabajadoras antes del 15 de diciembre del año anterior.

Artículo 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS - PTE DE MODIFICAR (texto propuesto por el abogado de la empresa)

La hora extraordinaria se retribuirá mediante compensación económica o periodos de descanso. En caso de compensación económica la obra extraordinaria normal se retribuirá incrementando en un 30% el valor de la hora ordinaria y la hora extraordinaria festival se pagará incrementando el 60% del valor de la hora ordinaria. Cuando se retribuyan con periodos de descanso la hora extraordinaria equivaldrá a una 1 hora de descanso si se ha desempeñado un día normal y 1:30 si se ha desempeñado en día festivo.

El precio de la hora extraordinaria en su cómputo anual tras la revisión efectuada por la empresa en función de la capacidad de decisión del trabajador de interesar su pago o su compensación, no podrá ser inferior al precio de la hora marcada en el Convenio del Sector.

Artículo 15. CONTRATOS EVENTUALES

En cuanto a la realización de contratación de personas trabajadoras eventuales se regirá por la normativa legal vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV

PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD



Artículo 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Además de las licencias retribuidas establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo indicados a continuación, entendiéndose que todos los días que se refieren son días laborables y lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante el correspondiente registro oficial.

Se concederán tres días laborables por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que el hecho causante se produzca en otra provincia, el plazo será de 5 días, exceptuando la Comunidad Autónoma de Madrid, donde el plazo será de 4 días. Los días empezaran a contar en día laborable.

La empresa además concederá a su personal permiso remunerado consistente en tres días al año, previo aviso por escrito.

Estos días no se podrán disfrutar de forma continuada, ni como inicio o finalización de vacaciones, ni en días previos o posteriores a festivo salvo justificación, o que la empresa los conceda.

Si dos o más personas trabajadoras estando en el mismo turno ordinario soliciten este permiso, se dará preferencia al trabajador que lo hubiese preavisado antes.

En lo no regulado en este convenio se estará a los apartados 4,5 y 6 del artículo 37 del estatuto de los trabajadores.

Además, cada persona trabajadora tendrá 9 horas anuales para acompañamiento al médico a familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con su correspondiente justificante.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 17. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se atenderá a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Reglamento de los Servicios de Prevención y en el Plan de Prevención de la Empresa.

Para ello el empresario/a garantizará la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, del mismo modo, la persona trabajadora se comprometerá a observar y cumplir todas las medidas que en materia de seguridad e higiene se adopten.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención



dispuestos en el Real Decreto 337/201, del 19 de marzo que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero) y sus posteriores modificaciones.

Artículo 18. PRENDAS DE TRABAJO

Se hará entrega del uniforme desde el inicio de la relación laboral. Se creará un pack para las nuevas incorporaciones de 6 camisetas, 2 sudaderas y 2 pantalones (con o sin forro). Este pack incluirá ropa térmica en invierno. (1 polar, 1 chaleco, 1 abrigo, gorro, braga, camiseta térmica y mallas) Al inicio de la relación laboral se le entregará medio pack de ropa de temporada hasta la superación del periodo de prueba.

Al resto de personas trabajadoras se le entregará al año 2 uniformes completos, uno en otoño y otro en primavera de cada año.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 19.- RETRIBUCIONES BÁSICAS MENSUALES.

AÑO 2022

En lo referente al incremento salarial para el año 2022 será 3,5%. En todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Se establece para el año 2022 una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril del 2023 consistente en calcular el IPC interanual a diciembre del 2022 menos el 3,5% y cuyo resultado se dividirá por dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas.

AÑO 2023

En lo referente al incremento salarial para el año 2023 será 2,5%. En todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Se establece para el año 2023 una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril del 2024 consistente en calcular el IPC interanual a diciembre del 2023 menos el 2,5% y cuyo resultado se dividirá por dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas.

AÑO 2024

En lo referente al incremento salarial para el año 2024 será 2%. En todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Se establece para el año 2024 una revisión del salario consistente en una compensación no consolidable en tablas con abono el 5 de abril del 2025



consistente en calcular el IPC interanual a diciembre del 2024 menos el 2% y cuyo resultado se dividirá por dos para aplicar la compensación no consolidable en tablas.

Con el fin de adaptar las categorías profesionales a las que aparecen en el convenio sectorial, se acuerda adoptar la nomenclatura y salario de las categorías que actualmente existen en la empresa a de las categorías profesionales correspondientes al PERSONAL DE AMASADO del convenio sectorial, quedando de la siguiente manera:

- ENCARGADO/A 1: Esta categoría sustituirá a la categoría actual JEFE/A DE SECCIÓN. Esta categoría recibirá un complemento de 352.75€ mensuales en 15 pagas tal y como se regula a continuación.
- ENCARGADO/A: Esta categoría sustituirá a la categoría actual de JEFE/A DE EQUIPO. Esta categoría recibirá un complemento de 100€ mensuales en 15 pagas tal y como se regula a continuación.
- OFICIAL DE PRIMERA.
- OFICIAL DE SEGUNDA.
- AUXILIAR.

Para las personas trabajadoras que a fecha de firma de este convenio ostenten la categoría de JEFE/A DE SECCIÓN y JEFE/A DE EQUIPO, recibirán los complementos asociados a las categorías de ENCARGADO/A 1 y ENCARGADO/A como un complemento "ad personam", por lo que dicho complemento, no estará vinculado al desempeño de las funciones de su categoría. Mientras que las nuevas incorporaciones recibirán este complemento como un complemento vinculado al desempeño de la función de su categoría, denominándolos como "Complemento Encargado/a de Sección" y "Complemento Encargado/a".

Estos dos pluses no son absorbibles, ni compensables y sí son revalorizables. Estos pluses serán integrados para el cálculo de salario ordinario, horas extras, antigüedad y plus cantidad 8(art.8 convenio sectorial).

Artículo 20. COMPLEMENTO DE CANTIDAD

En las industrias tradicional y semimecanizadas. se abonará a todos las personas trabajadoras. El 14 % de los salarios fijados en tablas.

En las industrias mecanizadas. se abonará a todos las personas. El 22 % de los salarios fijados en tablas.

En las industrias alto rendimiento. se abonará a todos las personas trabajadoras. El 28 % de los salarios fijados en tablas.

Las definiciones de estas se especifican en el apartado de Disposición adicional única convenio provincial de panadería de Guadalajara.

ARTÍCULO 21.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD

La empresa abonará un plus de productividad a todas las personas trabajadoras, en función de la producción obtenida en los distintos años de vigencia del presente



convenio, según los siguientes criterios:

- Hasta las 15.600 toneladas anuales en las líneas 1 y 2 la empresa abonará a las personas trabajadoras 0,50% sobre el salario bruto anual que será abonado durante el siguiente ejercicio antes de 31 de diciembre.
- Hasta las 24.000 toneladas anuales en las tres líneas de producción la empresa abonará a las personas trabajadoras 1% sobre el salario bruto anual que será abonado durante el siguiente ejercicio del siguiente año.

Estos pluses en ningún caso serán acumulativos

Artículo 22.- PLUS DE ANTIGÜEDAD (sustituye al plus de anterior)

Se abonará por años ininterrumpidos en la misma empresa, calculándose los porcentajes sobre el salario fijado en las tablas salariales.

Los porcentajes de antigüedad serán los siguientes.

A los dos años se percibirá el 5%

A los cuatro años el 10%

A los nueve años el 20%

A los catorce años el 30%. El inicio del periodo de antigüedad será el de ingreso en la empresa, incluido el periodo de aprendizaje. Para aquellos trabajadores que estuvieran prestando sus servicios en la empresa antes del 1 de enero del 2001, el inicio del periodo de antigüedad será el que tenían reconocido. Las personas trabajadoras que al 1 de marzo de 2001 llevasen más de 14 años completos, cobrarán los siguientes porcentajes como no devengados posteriores incrementos por concepto de antigüedad:

Años completos	%de antigüedad
15	32
16	34
17	36
18	38
19	40
20	42
21	44
22	46
23	48
24	50



Artículo 23.- PLUS DE TURNICIDAD

Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que las personas trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes. para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación de trabajar a turnos, sé crea un plus de turnicidad, consiste en 10% del salario diario.

Artículo 24. PLUS DE TRASPORTE

Se establecerá un plus de transporte para todas las personas trabajadoras por día, cuya cuantía está fijada en tablas.

Artículo 25.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Con arreglo a lo establecido en el art. 9 del Convenio Provincial, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario fijado en las tablas anexas del Convenio Provincial, más antigüedad, más complemento de cantidad fijada en el art. 8 del Convenio Provincial, más los complementos establecidos en el presente convenio y cualquier otro que tengan reconocido las personas trabajadoras. Dichas pagas serán proporcionales al tiempo de servicio en la empresa. Las fechas de abono serán los meses de marzo, julio y diciembre.

CAPÍTULO VII

AYUDAS Y PRESTACIONES ASISTENCIALES

Artículo 26.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

A las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional y de maternidad, y mientras dure la relación laboral, el empresario complementará el 100% de la base de cotización del mes anterior, durante toda la duración de la baja.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral:

Los 3 primeros días a cargo de la persona trabajadora

Del día cuatro al 20 de la baja: prestación del 60% de la base reguladora. Del día 21 al 30 de baja: prestación del 75% de la base reguladora.

Del día 31 al 90 de la baja complementa hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior.

Del día 91 al fin de la baja: Prestación del 75% de la base reguladora.

Artículo 27. - PREMIO FIDELIDAD.

Por causas de antigüedad de 25 años se percibirá una mensualidad la cual se pagará al mes siguiente de alcanzar la dicha condición.



Artículo 28.- PÓLIZA DE SEGURO.

La empresa concertará con una entidad aseguradora una póliza de seguros a favor del personal por la que se garantizará una indemnización mínima de 35.000€ en caso de muerte, de declaración de incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez, sea laboral o no) y de las contingencias derivadas de la enfermedad profesional.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30.- PRINCIPIOS DE APLICACIÓN.

1.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

2.- Toda falta cometida por las personas trabajadoras se calificará en leve, grave o muy grave.

3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora.

El régimen disciplinario viene recogido en el artículo 39 del convenio sectorial.

Todas las personas trabajadoras son conocedoras de las medidas que deben adoptar para no incurrir en las faltas anteriormente descritas, las cuáles, están recogidas y a su disposición en instrucciones internas.

DERECHO SUPLETORIO

Todo lo no reconocido en el presente convenio se aplicará el convenio provincial de Guadalajara, para las industrias y trabajadores de panaderías, expendedurías e industrias de este ramo. Y en su defecto en lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

La aprobación del presente Convenio Colectivo deroga y deja sin efecto los convenios colectivos anteriores, así como sus anexos y todos y cada uno de los acuerdos a los que la Empresa y los trabajadores hayan llegado, siendo de aplicación, exclusivamente, los preceptos recogidos en el presente texto normativo.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia de este. Entendiendo que en cuestiones en las que el presente documento haga una mención específica se deba recurrir al Convenio provincial de Guadalajara para las industrias y trabajadores de Panaderías, sus expendedurías e industrias de este tramo o en su defecto, al Estatuto de los



Trabajadores. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

FDO. LA EMPRESA.

FDO. LOS RLPT

ANEXO I

POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL. Y LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La mercantil DESARROLLOS ALIMENTARIOS, S.A., reconoce como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

En esta línea la empresa asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

Garantizar la calidad del empleo: fomentar el mantenimiento de empleos estables y de calidad.

Implantar medidas de conciliación: Respetar la vida personal y familiar de sus profesionales y promover las medidas de conciliación para mujeres y hombres.

Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades: En lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Respetar la diversidad: promover la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social. entre sus trabajadores.

Cumplir la normativa vigente: rechazar cualquier manifestación de acoso - físico, sexual, psicológico, moral u otros -, de abuso .de autoridad en el trabajo y cualesquiera. otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.

Mantener los compromisos con las instituciones externas: esforzarse en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.

FDO. LA EMPRESA

FDO. RLPT

ANEXO II:



TABLAS SALARIALES

TRADICIONAL SEMIMECANIZADAS 2022					
CATEGORIAS	SALARIO DIARIO	COMPLEMENTO DIARIO ART.8	TURNICIDAD	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
ENCARGADO/A 1	34,58	4,84	3,94	17.939,02 €	19.732,92 €
ENCARGADO/A	34,58	4,84	3,94	17.939,02 €	19.732,92 €
OFICIAL 1ª	34,58	4,84	3,94	17.939,02 €	19.732,92 €
OFICIAL 2ª	32,63	4,57	3,72	16.924,18 €	18.616,59 €
AUXILIAR	31,68	4,44	3,61	16.431,95 €	18.075,14 €

COMPLEMENTOS:

PLUS TRANSPORTE 2,50 €

salario anual=salario base+comp art. 8 x 455 días

salario anual=salario base+comp art. 8+turnicidad x 455 días

TRADICIONAL SEMIMECANIZADAS 2023					
CATEGORIAS	SALARIO DIARIO	COMPLEMENTO DIARIO ART.8	TURNICIDAD	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
ENCARGADO/A 1	35,45	4,96	4,04	18.387,49 €	20.226,24 €
ENCARGADO/A	35,45	4,96	4,04	18.387,49 €	20.226,24 €
OFICIAL 1ª	35,45	4,96	4,04	18.387,49 €	20.226,24 €
OFICIAL 2ª	33,44	4,68	3,81	17.347,28 €	19.082,01 €
AUXILIAR	32,47	4,55	3,7	16.842,75 €	18.527,02 €

COMPLEMENTOS:

PLUS TRANSPORTE 2,56 €

salario anual=salario base+comp art. 8 x 455 días

salario anual=salario base+comp art. 8+turnicidad x 455 días

TRADICIONAL SEMIMECANIZADAS 2024					
CATEGORIAS	SALARIO DIARIO	COMPLEMENTO DIARIO ART.8	TURNICIDAD	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
ENCARGADO/A 1	36,16	5,06	4,12	18.755,24 €	20.630,77 €
ENCARGADO/A	36,16	5,06	4,12	18.755,24 €	20.630,77 €
OFICIAL 1ª	36,16	5,06	4,12	18.755,24 €	20.630,77 €
OFICIAL 2ª	34,11	4,78	3,89	17.694,23 €	19.463,65 €
AUXILIAR	33,12	4,64	3,78	17.179,60 €	18.897,56 €

COMPLEMENTOS:

PLUS TRANSPORTE 2,61 €

salario anual=salario base+comp art. 8 x 455 días

salario anual=salario base+comp art. 8+turnicidad x 455 días