



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 129, fecha: martes, 08 de Julio de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE PANIFICADORA AVANZADA IBERIA 2050, SL,
CON VIGENCIA DESDE 01/01/2023 A 31/12/2026

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa PANIFICADORA AVANZADA IBERIA 2050, S.L., para el periodo 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026, que tuv entrada el 21 de abril de 2025 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y subsanado el 11 de junio de 2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 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 27 DE JUNIO DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA



BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DE PANIFICACIÓN AVANZADA IBERIA 2050, S.L. (PAI)

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en la empresa PAI.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional.

El convenio afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa PAI que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, dedicado a la fabricación de productos de panificación industrial.

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de alta dirección y gestión, así como los responsables de los centros de trabajo y los departamentos actuales y de nueva creación cuyos niveles salariales profesionales no estén contemplados en el convenio; igualmente quedan excluidos aquellos personas trabajadoras denominados de No Convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de 4 años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre del 2026, salvo aquellos apartados para los que se establezca otra vigencia o fecha de entrada en vigor.

Artículo 4. Denuncia.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, mediante comunicación a la otra y a la Autoridad Laboral. La denuncia del convenio se podrá efectuar con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales automáticas.

2. Conforme a la previsión del artículo 86.3 de ET, denunciando el convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio se mantendrá la vigencia del mismo en tanto no se firme otro que lo sustituya.

3. La propuesta de promover una nueva negociación se ajustará a lo previsto en el art. 89.1 del Estatuto de las personas trabajadoras. En el caso de coincidir ésta con la denuncia del convenio colectivo, se deberá realizar a la misma vez, tanto la denuncia como la promoción de la propuesta de negociación.

Artículo 5. Compensación.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a cualesquiera otras que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6. Absorción.



Las disposiciones o resoluciones legales actuales o futuras -generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o mejora social que en este convenio colectivo se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de este.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad total o parcial por modificación de las condiciones, sean económicas, sociales o de otra índole, quedará en su totalidad sin eficacia práctica lo pactado.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 8. Normativa general.

En todo lo no estipulado expresamente en este convenio colectivo, las partes se remiten a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Así mismo tendrá carácter supletorio en lo no regulado en el presente convenio, el convenio provincial de Guadalajara para las industrias y personas trabajadoras de panaderías, sus expendedorías e industrias de este ramo, siempre y cuando dicho convenio esté vigente.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 representantes de las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio, 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 reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones, debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar. Sometido un tema a la Comisión Paritaria, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborables y, una vez reunida la misma para su análisis, deberá resolver lo que proceda en un plazo máximo de siete días laborables.

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

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



- II. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
- III. 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 laborables 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 Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, conforme a lo establecido en el III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laboral de Castilla- La Mancha.
- IV. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones, quórum igualmente necesario para estar válidamente constituida la Comisión paritaria.

De cada sesión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por todos los asistentes.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3.e) del Estatuto de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el mencionado artículo 82,3 del Estatuto de las personas trabajadoras), se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, donde la intervención de los interlocutores por la parte social serán los indicados en el artículo 41.4 del citado precepto legal, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

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 Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, conforme a lo establecido en el III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laboral de Castilla-La Mancha.

CAPÍTULO II Organización práctica del trabajo

Artículo 10. Facultades de la dirección.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, en especial el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.
2. No obstante lo anterior, se establece una jornada de trabajo efectiva de 38 horas y 20 minutos semanales en promedio del ciclo de rotación, con un descanso durante dicha jornada de 20 minutos que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. A partir del 1 de enero de 2025 la jornada será de 38 horas semanales de trabajo efectivo promedio en el ciclo de rotación, con un descanso durante dicha jornada de 24 minutos al día que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
3. En el mes de noviembre se acordará el calendario de trabajo del período navideño hasta el día 7 de enero. En enero de cada año, la dirección de la empresa y Representantes Legales de los Trabajadores, confeccionarán el calendario laboral de todos los departamentos.
4. A efectos de la actividad industrial se consideran laborales los 7 días de la semana, sin perjuicio de los descansos semanales y diarios de las personas trabajadoras establecidos por la legislación vigente.
5. Se podrá disfrutar además de un permiso retribuido de 1 día para asuntos propios. Este día se podrá disfrutar, sin precisar justificación, dentro de cada año natural. Este permiso podrá efectuarse siempre que en el día escogido no haya más de un 33% de personas ausentes en la línea, sección y turno correspondiente, y se concederá por orden de petición. Este permiso no podrá disfrutarse desde el día 22 de diciembre al 7 de enero, ambos incluidos.

Artículo 12. Distribución irregular de la jornada.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores,



las partes establecen una jornada irregular.

Lo anterior conlleva que existan semanas que se trabaje por debajo de la jornada establecida en el convenio colectivo, y que se recupere ese tiempo en otras semanas/días, superando en esas semanas la duración de la jornada semanal, o a la inversa: semanas que se trabaje por encima de la jornada establecida, para luego descansar, compensando así esa mayor jornada realizada.

En este artículo del convenio colectivo se regulan las condiciones generales en las cuales se puede aplicar la jornada irregular de trabajo.

Desde el 1 de enero al 30 de junio de 2024: la distribución irregular de la jornada se regulará por las siguientes normas:

- a. El número máximo de días que podrá modificarse será 5 jornadas por persona anuales (5 días de cesación de actividad y a cambio 5 días de actividad no prevista, o a la inversa).
- b. No podrá aplicarse flexibilidad los días 1 de enero ni 25 de diciembre.
- c. La compañía deberá preavisar con 5 días naturales de antelación.
- d. La compañía deberá justificar y acreditar debidamente la causa que provoca dicha distribución irregular de la jornada.
- e. En el caso que la Compañía dejara de realizar un turno de trabajo que coincidiera en festivo y/o nocturno, compensaría los pluses asociados a dichas circunstancias (nocturnidad y festividad) que teóricamente la persona trabajadora hubiera percibido de no haber cesado dicho turno.
Si posteriormente dicho turno de trabajo se recuperara en otro turno que diera lugar al devengo de dichos pluses (nocturnidad y/o festividad), la persona trabajadora no generaría estos pluses en el momento de la recuperación y, por tanto, no se les abonaría.
- f. Se establece que el período máximo para recuperar las jornadas de trabajo dejadas de realizar por aplicación de este artículo será de 12 meses desde la fecha de cesación de la actividad.
Si en la fecha en la que se acuerda realizar la recuperación una persona se encontrara en situación de baja médica o de vacaciones, el plazo se ampliaría por 6 meses más desde la fecha de finalización de la baja o de las vacaciones respectivamente.

A. Supuestos en los que se puede dar la jornada irregular de trabajo.

- Averías de las líneas de producción que imposibilite la prestación de servicios profesionales en más de un 50% de la jornada diaria de trabajo.
- Reformas de las líneas de producción o instalaciones que afecte a la actividad productiva de la línea/turno en una jornada completa del trabajador/a.
- Cortes de suministros de energías o falta de materias primas por causas ajenas a la voluntad de la Empresa que conlleve una paralización de las líneas/turnos en más del 50% de la jornada diaria de trabajo.
- Accidentes atmosféricos que impidan la realización adecuada en más del 50% de la jornada diaria de trabajo.
- Caída de pedidos en el turno y/o línea de producción, durante 5 días de



trabajo consecutivos, con un mínimo de 2 horas diarias en promedio semanal y un total de 8 horas a la semana.

B. Comunicación de la jornada irregular: cesación de actividad.

Una vez constatada la causa que dé lugar a la inactividad del Departamento, turno o línea de producción, se notificará a los Representantes Legales de los Trabajadores así como a las personas trabajadoras afectados que integran dicha línea o turno de producción, a efectos de cesar en la prestación de servicios profesionales durante el tiempo que se indique en función de la causa que lo justifica.

C. Aplicación de la distribución irregular de la jornada, cuando esta sea añadir un turno para librarlo posteriormente:

Aumento de pedidos en el turno y/o línea de producción, durante dos semanas consecutivas, con un mínimo de 2 horas diarias en promedio semanal y un total de 8 horas a la semana.

D. Comunicación de la jornada irregular: Aumento o recuperación de la actividad.

Una vez constatada la causa que dé lugar a la realización del turno o línea de producción o se acuerde recuperar una jornada que previamente se había dejado de realizar, se notificará a los Representantes Legales Trabajadores así como a las personas trabajadoras afectados que integran dicha línea o turno de producción, a efectos de realizar dicho turno en la prestación de servicios.

A partir del 1 de julio de 2024: la distribución irregular de la jornada se regulará por las siguientes normas:

- a. El número máximo de días que podrá modificarse será 6 jornadas por persona anuales (6 días de cesación de actividad y a cambio 6 días de actividad no prevista, o a la inversa).
- b. No podrá aplicarse flexibilidad los días 1 de enero ni 25 de diciembre.
- c. La compañía deberá preavisar con 5 días naturales de antelación.
- d. La compañía deberá justificar y acreditar debidamente la causa que provoca dicha distribución irregular de la jornada.
- e. En el caso que la Compañía dejara de realizar un turno de trabajo que coincidiera en festivo y/o nocturno, compensaría los pluses asociados a dichas circunstancias (nocturnidad y festividad) que teóricamente la persona trabajadora hubiera percibido de no haber cesado dicho turno.
Si posteriormente dicho turno de trabajo se recuperara en otro turno que diera lugar al devengo de dichos pluses (nocturnidad y/o festividad), la persona trabajadora no generaría estos pluses en el momento de la recuperación y, por tanto, no se les abonaría.
- f. Se establece que el período máximo para recuperar las jornadas de trabajo dejadas de realizar por aplicación de este artículo será de 12 meses desde la fecha de cesación de la actividad.
Si en la fecha en la que se acuerda realizar la recuperación una persona se encontrara en situación de baja médica o de vacaciones, el plazo se ampliaría



por 6 meses más desde la fecha de finalización de la baja o de las vacaciones respectivamente.

- g. Será de aplicación a todas las personas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo, quedando expresamente excluidas el personal de no convenio.

A. Supuestos en los que se puede dar la jornada irregular de trabajo.

- Averías de las líneas de producción que imposibilite la prestación de servicios profesionales en más de un 50% de la jornada diaria de trabajo.
- Reformas de las líneas de producción o instalaciones que afecte a la actividad productiva de la línea/turno en una jornada completa del trabajador/a.
- Cortes de suministros de energías o falta de materias primas por causas ajenas a la voluntad de la Empresa que conlleve una paralización de las líneas/turnos en más del 50%.
- Fenómenos atmosféricos que impidan la realización adecuada en más del 50% de la jornada diaria de trabajo que afecte a la integridad de instalaciones o impida el acceso con seguridad a las mismas.
- Incremento imprevisto del pedido en un 10% sobre la capacidad total de la línea.
- Necesidad de acumular stock por paradas programadas por tecnificaciones en fábrica.
- Problemas ajenos a la empresa que impidan la expedición de producto terminado.
- Problemas informáticos o de ciberseguridad que impidan la continuidad de la operativa normal del centro de trabajo en más de un 50% de la jornada, afectando al buen funcionamiento de los sistemas.
- Aumento de pedidos en el turno y/o línea de producción, durante dos semanas consecutivas, con un mínimo de 2 horas diarias en promedio semanal y un total de 8 horas a la semana.
- Organización de trabajos de mantenimiento programado que requieran aumentar el número de mecánicos en un determinado turno. Para la recuperación, quedan excluidos los días festivos y será de lunes a viernes.

B. Comunicación de la jornada irregular: cesación de actividad.

Una vez constatada la causa que dé lugar a la inactividad del Departamento, turno o línea de producción, se notificará a los Representantes Legales de los Trabajadores así como a las personas trabajadoras afectados que integran dicha línea o turno de producción, a efectos de cesar en la prestación de servicios profesionales durante el tiempo que se indique en función de la causa que lo justifica.

C. Aplicación de la distribución irregular de la jornada, cuando esta sea añadir un turno para librarlo posteriormente:

Aumento de pedidos en el turno y/o línea de producción, durante dos semanas consecutivas, con un mínimo de 2 horas diarias en promedio semanal y un total de 8 horas a la semana.



D. Comunicación de la jornada irregular: Aumento o recuperación de la actividad.

Una vez constatada la causa que dé lugar a la realización del turno o línea de producción o se acuerde recuperar una jornada que previamente se había dejado de realizar, se notificará a los Representantes Legales de los Trabajadores así como a las personas trabajadoras afectados que integran dicha línea o turno de producción, a efectos de realizar dicho turno en la prestación de servicios.

A cambio de la jornada irregular acordada a partir del 1 de julio de 2024, se aplicará la siguiente compensación económica:

- A partir de julio de 2024: 675€ (distribuidos de julio 2024 a diciembre 2024)
- 2025: 775,44 €/año distribuidos en 12 mensualidades
- 2026: 802,58€/año distribuidos en 12 mensualidades

Artículo 13. Descansos semanales.

Cada persona trabajadora, sin perjuicio de lo manifestado anteriormente tendrá un descanso semanal mínimo de día y medio consecutivo, sin que el mismo tenga que coincidir con domingo o día festivo, sin perjuicio de la existencia de pactos especiales existentes o a establecer en determinados departamentos, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Horarios de trabajo.

Dadas las características de la actividad empresarial, ambas partes aceptan que en lo que se refiere al trabajo en los centros de producción o fabricación, todas las personas trabajadoras que están enmarcadas en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos, deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

A propuesta de la persona trabajadora interesada, con respeto en todo caso de los periodos mínimos de descanso y siempre que no se creen problemas organizativos, ésta podrá cambiar de turno de trabajo con otra persona del mismo grupo profesional y puesto de trabajo, previa consulta y autorización de la persona responsable del departamento correspondiente.

La empresa podrá, dentro de sus facultades organizativas, proceder a la movilidad funcional de las personas trabajadoras dentro del grupo profesional, en cuyo caso, percibirán los conceptos variables correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen efectivamente y en el horario correspondiente al referido puesto de trabajo.

Artículo 15. Trabajo en festivos.

A efectos de garantizar la mayor frescura del producto en el mercado, las personas trabajadoras asignadas a los departamentos de producción (elaboración de producto), logística (preparación para remisión del producto) y mantenimiento (funcionamiento de las instalaciones industriales) están obligadas a trabajar en festivos (domingos y festivos intersemanales).



Como regla general y siempre que no existan circunstancias especiales que lo impidan, los días 1 de enero, 6 de enero, y 25 de diciembre, no se procederá a realizar actividad productiva de elaboración de productos, ni tampoco los días 24 y 31 de diciembre en turno de tarde.

Artículo 16. Vacaciones.

Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa menor a la de un año tienen derecho a un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Los festivos que coincidan dentro del período vacacional no tendrán la consideración de días de vacaciones.

Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomará, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

El período de disfrute será distribuido durante todo el año natural, preferentemente en época estival, teniendo en todo caso en cuenta la organización del trabajo. En los casos en que pudiesen existir épocas de mayor actividad, la empresa podrá excluir las mismas de dicho período. El período vacacional podrá ser dividido como máximo en 2 períodos, no pudiendo ser ninguno de ellos inferiores a 1 semana.

En el mes de marzo de cada año, se confeccionará un calendario de vacaciones que, preferentemente, se disfrutará en época estival, teniendo siempre presente las necesidades de fabricación.

Este calendario se entregará a los representantes de las personas trabajadoras para que den su opinión, debiendo estar publicado antes de finalizar el mes de mayo.

Artículo 17. Abono de nóminas.

El abono de todas las retribuciones fijas se efectuará por meses de idéntica duración.

Los conceptos variables se cerrarán unos quince días naturales, aproximadamente, antes de la finalización del mes natural. Estos días pendientes de conceptos variables se abonarán en la nómina mensual siguiente.

Artículo 18. Vestuario.

La empresa anualmente dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite. El ANEXO V "Vestuario" establece los grupos profesionales a los que es de aplicación este artículo, así como la forma, periodicidad y número de prendas de trabajo que debe suministrarse.



Artículo 19. Tareas y funciones encuadradas dentro de los diferentes puestos de trabajo que se integran en cada grupo profesional.

En el anexo I se establecen los distintos puestos de trabajo existentes en la actualidad en los centros de trabajo y el grupo profesional al que pertenecen, con la denominación del mismo que recoge la actividad principal que realiza.

Artículo 20. Sistema de clasificación profesional: Niveles salariales y Grupos Profesionales

1. El personal de la Empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que se realizan por la persona trabajadora en el grupo profesional.

Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad que determina la diferente retribución o nivel salarial que se asigna a cada uno. La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La adscripción de las personas trabajadoras a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

2. Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

- A. Producción (fabricación): agrupa las profesiones de carácter productivo o de fabricación que son comunes dentro de las diferentes actividades de panificación industrial que realizan las tareas y funciones relacionadas con los procesos de elaboración de los productos de la empresa.
- B. Logística (distribución): agrupa a las actividades de almacenamiento y expedición de los productos elaborados por el departamento de producción y/o recepcionados desde otros centros productivos que realizan procesos de carga - descarga y coordinación de envíos desde los puntos de fabricación a los puntos de distribución y venta.
- C. Administración y servicios generales: agrupa las profesiones de carácter administrativo que son comunes dentro de las diferentes actividades de la Empresa, mediante la realización de tareas y funciones administrativas así como a aquellas otras de carácter general.
- D. Mantenimiento fábricas: agrupa a las personas trabajadoras encargadas del mantenimiento tanto de la maquinaria de producción de la empresa, así como del cuidado de las instalaciones de la misma, mediante la realización de las tareas y funciones de montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.
- E. Calidad y desarrollo: agrupa las personas trabajadoras dedicadas a las tareas



y funciones de control, análisis y seguimiento de la calidad del proceso productivo, materias primas, producto terminado y al diseño y desarrollo de los productos.

3. Las partes aceptan expresamente la movilidad funcional dentro del grupo profesional conforme al art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del puesto de trabajo que se ocupe, sin perjuicio de los periodos de formación y adaptación que se consideren necesarios.

4. Dentro de cada grupo profesional existe una serie de tareas y funciones con determinado grado de complejidad y responsabilidad que da lugar a distintos niveles salariales, que se viene a reconocer a través del nivel salarial asignado al puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora.

Artículo 21. Publicidad de los procesos de cobertura de vacantes.

La cobertura de vacantes de puestos de trabajo de continuidad en los centros de trabajo se realizará a través de un sistema público, donde se dará publicidad sobre dicho proceso a la totalidad de todas las personas trabajadoras del centro, donde se indicará:

- a. Puesto de trabajo vacante y categoría profesional que le corresponde.
- b. Requisitos del puesto de trabajo
- c. Plazo para presentar solicitudes
- d. Elementos que se tendrán en cuenta para valorar la idoneidad del candidato/a: méritos, formación, experiencia. Informándose igualmente del candidato seleccionado.

CAPÍTULO III Retribuciones

Artículo 22. Retribuciones salariales fijas y funcionales.

La estructura salarial está compuesta para cada grupo profesional por un salario fijo de idéntica mensualidad para la tarea o función asignada.

Cada puesto de trabajo dentro del grupo profesional tiene su propio nivel salarial en función de la complejidad y responsabilidad de las tareas y funciones encomendadas al puesto de trabajo.

Los importes de los distintos niveles salariales existentes dentro de cada grupo profesional se establecen en el Anexo II.

Artículo 23. Complemento personal PIMAD y "EX ANTIGÜEDAD".

Las personas que percibían el "Complemento Personal PIMAD" y "Ex - antigüedad Paracuellos" seguirán percibiéndolo en el mismo importe que cada persona tenga reconocido, sin que sufra incremento ni decremento alguno durante la vigencia del presente convenio, además no serán compensable, absorbible ni revalorizable.

Artículo 24. Pagas extras.



Todas las personas tendrán derecho al percibo de 3 pagas extraordinarias, cuyo importe será el correspondiente a una mensualidad de salario base y "Complemento Personal PIMAD" o "Ex - antigüedad Paracuellos" para quienes lo perciban, su abono será proporcional al de la prestación de servicios durante el periodo de devengo.

Los devengos de cada paga serán:

- Devengo del 1 de enero al 30 de junio del correspondiente año à Pago en el mes de junio del mismo año
- Devengo del 1 de julio al 31 de diciembre del correspondiente año à Pago en el mes de diciembre del mismo año
- Devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del correspondiente año à Pago en el mes de septiembre del mismo año

El abono de las mismas se hará entre los días 20 y 25 del mes indicado de abono, siempre que el calendario de transferencias lo permita.

En caso que la persona trabajadora causara baja en la compañía con anterioridad a la finalización del período de devengo, la empresa procederá a descontar de su última nómina o de la liquidación final la parte proporcional del importe correspondiente a la parte de la paga no devengada.

Artículo 25. Paga especial Marzo

A partir del 1 de enero de 2025, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una nueva paga "paga de marzo". El devengo será del 1 de enero del año en curso al 31 de diciembre del año en curso, con pago en el mes de marzo del año correspondiente. Su importe será una cantidad fija, que se abonará proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios en el período de devengo. El importe será de 800 euros en 2025 y de 1600 en 2026 en adelante mientras no se acuerden otros términos. En caso que la persona trabajadora causara baja en la compañía con anterioridad a la finalización del período de devengo, la empresa procederá a descontar de su última nómina o de la liquidación final la parte proporcional del importe correspondiente a la parte de la paga no devengada.

Artículo 26. Plus festivo.

Todo el personal incluido en el presente convenio colectivo que preste sus servicios un día festivo intersemanal o un domingo, además del día de descanso compensatorio (salvo que el festivo intersemanal coincida con el día de descanso semanal), percibirá una compensación adicional por cada hora efectiva trabajada en dicho festivo o domingo, cuyo importe se establece en el Anexo IV.

Artículo 27. Plus nocturnidad.

La persona trabajadora que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada efectiva en este período la compensación adicional que se establece en el Anexo IV.



Artículo 28. Horas extraordinarias.

Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal al que se le reconoce un complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo (personal fuera de convenio, como jefes y encargados de departamento, cuyos puestos no se encuentran en las tablas salariales del convenio).

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán preferiblemente por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en la proporción de que por 1 hora extraordinaria realizada se tendrá 1 hora y 30 minutos de tiempo de descanso, previa su acumulación en días enteros.

El precio de la hora extraordinaria será el que se recoge en el Anexo III.

Artículo 29. Gastos de viaje.

Cuando por razón de la función encomendada, la persona trabajadora se vea obligada a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, y en lugar diferente donde tenga ubicado el centro de trabajo, percibirá las cantidades gastadas hasta:

- Desayuno: 3,567 euros.
- Comida/Cena: 10,55 euros.
- Pernocta: 25,12 euros.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

- a. Tener autorización previa de la persona responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.
- b. Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

Artículo 30. Retribución en vacaciones.

Durante las vacaciones se percibirán las siguientes retribuciones:

- Salario base, Complemento Personal PIMAD y Exantigüedad quienes lo perciban.
- El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá en vacaciones la suma del importe que haya percibido en el año natural anterior como plus de nocturnidad, dividido entre 11.
- El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje en domingos y festivos, percibirá en vacaciones la suma del importe que haya percibido en el año natural anterior como plus festivo, dividido entre 11.
- El personal eventual que no haya prestado servicios durante el año anterior el promedio que percibirá será la suma de los importes que por estos conceptos haya percibido en los últimos meses, dividido por el número de meses que hayan prestado servicios.



Artículo 31. Variable por productividad

A partir del 1 de enero de 2025 se crea un Plus Productividad en función del indicador de la planta OEE2 (basado en efectividad por rendimiento) que aplicará siempre y cuando su consecución sea superior a 85%.

El funcionamiento será:

- Si el OEE2 de 2025 ha sido superior a 85%, se devengará la cantidad de 360 euros, en la parte proporcional al tiempo de prestación de servicios en el período de devengo (enero a diciembre de 2025), de los cuales:
 - 150€ se integrarán en tablas del año 2026, una vez aplicado el incremento pactado en el presente convenio para ese año, prorrateándose en 12 mensualidades e incrementado en el salario base
 - 360 se abonarán como pago único en el mes de enero de 2026.
- Si el OEE2 de 2026 es superior a 85%, se devengará la cantidad de 375 euros en la parte proporcional al tiempo de prestación de servicios en el período de devengo (enero a diciembre de 2026) y se abonarán en el mes de enero de 2027.

Solo tendrá la duración de dos años y se revisará su continuidad y aplicación en el siguiente convenio.

Artículo 32. Incapacidad temporal.

Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad temporal, la empresa procederá a abonar la prestación reconocida por la Seguridad Social, abono que se efectuará mientras dure dicha obligación de pago, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 33. Complemento a la prestación por incapacidad temporal.

Se complementará la prestación de incapacidad temporal en los siguientes supuestos y condiciones:

A) Incapacidad temporal por accidente de trabajo: En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la persona trabajadora, percibirá un complemento de IT hasta llegar al 100% de la base reguladora de la prestación, desde el primer día.

B) Incapacidad temporal derivada de la situación de gestación, que se concreta en:

- Necesidad de reposo laboral por riesgo para la continuidad de la situación de gestación.
- Necesidad de reposo laboral por riesgo para el embrión.
- Necesidad de reposo laboral por riesgo para la madre.

En estos casos, y siempre y cuando se aporte un certificado médico que acredite alguna de las situaciones anteriores, la trabajadora percibirá un complemento de IT hasta llegar al 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día.



C) Incapacidad temporal sea por enfermedad común o accidente, con duración superior a 45 días continuados:

Desde el 1 de enero de 2023 y hasta el 30 de junio de 2024:

- Se abonará el 65 % de las diferencias en bruto dejadas de percibir entre la prestación de Seguridad Social y el 100% de la base reguladora en el momento que se cumpla el día 46 de la IT, computándose desde el primer día de la baja en adelante y hasta el alta médica o que la empresa deje de realizar el pago delegado de la prestación (se tenga o no obligación de cotizar por la persona trabajadora).
- Se abonará el 80% de las diferencias en bruto dejadas de percibir entre la prestación de la seguridad social y el 100% de la base reguladora en el momento que se cumpla el día 76 de la IT, computándose desde el primer día de la baja en adelante y hasta el alta médica o que la empresa deje de realizar el pago delegado de la prestación (se tenga o no obligación de cotizar por la persona trabajadora).

A partir de 1 de julio de 2024:

- Del día 16 al 45 de la baja: la empresa complementará la prestación, abonando el 40% de las diferencias en bruto dejadas de percibir entre la prestación de Seguridad Social y el 100% de la base reguladora en el momento que se cumpla el día 16 de la IT y hasta el alta médica o que la empresa deje de realizar el pago delegado de la prestación (se tenga o no obligación de cotizar por la persona trabajadora).
- Del 46 al 75 de la baja: la empresa complementará la prestación, abonando el 65% de las diferencias en bruto dejadas de percibir entre la prestación de Seguridad Social y el 100% de la base reguladora en el momento que se cumpla el día 46 de la IT, computándose desde el día 16 de la baja y hasta el alta médica o que la empresa deje de realizar el pago delegado de la prestación (se tenga o no obligación de cotizar por la persona trabajadora).
- A partir del día 76 de la baja: la empresa complementará la prestación, abonando el 80% de las diferencias en bruto dejadas de percibir entre la prestación de Seguridad Social y el 100% de la base reguladora en el momento que se cumpla el día 76 de la IT, computándose desde el día 16 de la baja y hasta el alta médica o que la empresa deje de realizar el pago delegado de la prestación (se tenga o no obligación de cotizar por la persona trabajadora).

Este nuevo cálculo del complemento IT afectará a las personas trabajadoras a partir del 1 de julio de 2024, no teniendo efectos retroactivos. Ahora bien, a aquellas personas que estén en situación de IT a esa fecha se les aplicará este nuevo sistema a partir de la fecha de efectos, pese a que el inicio de la IT sea anterior.

Quedan excluidos de estas ayudas de IT, los casos de lesiones/dolencias musculares, reumatoides, lumbalgias, o similares, no ocasionadas por accidente laboral en el centro de trabajo. Igualmente quedan excluidas las situaciones de IT derivadas de conveniencia o estéticas que el trabajador pudiese realizar en épocas de no



prestación de servicios profesionales.

El trabajador que estando en situación de IT realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por IT contempla este convenio, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja.

En todo caso las ayudas de incapacidad temporal a cargo de la empresa son incompatibles entre sí, sin perjuicio de aplicar la situación de ayuda que más favorezca al trabajador/a.

CAPÍTULO IV Social

Artículo 34. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda para la escolarización por hijos e hijas de 0 a 18 años de edad, cuyo importe será:

- 2023: 100 euros brutos anuales.
- A partir del 1 de enero de 2024: 230 euros brutos anuales.

La regulación de esta ayuda será la siguiente:

- Las personas trabajadoras deberán acreditar en el mes de septiembre de cada año:
 - La matriculación del hijo o hija
 - Que en ese mes está comprendido entre los 0 y los 18 años de edad.
- La ayuda se percibirá en el mes de octubre de dicho año.
- Únicamente percibirán esta ayuda las personas trabajadoras de alta en la Compañía en el mes de octubre de cada año, y siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de 9 meses.

Artículo 35. Seguro colectivo de vida.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida en favor del personal de plantilla que a uno de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

Esta póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 28.140 euros.

La vigencia de esta póliza y los capitales será a partir del día 1 de enero de 2020.

La empresa nunca aportará a la financiación de la prima anual una cantidad superior al 0,5% de las retribuciones fijas de la plantilla existente el año anterior más el porcentaje de incremento salarial para el año que se asegura.

Artículo 36. Licencias.



Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. 1 día para la asistencia a la boda de un familiar de primer grado.
- b. 1 día por traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora.
- c. Permiso retribuido de hasta 48 horas al año para acudir a consulta médica propia y/o acompañar a familiares de primer grado a visita médica, debiendo la persona trabajadora presentar justificación. Este permiso deberá disfrutarse por períodos mínimos de 4 horas. A partir del 1 de julio de 2024, de las 48 horas, un máximo de 12 horas podrán utilizarse para consulta privada de especialistas, siendo las otras 36 para consulta del Servicio Público de Salud.
- d. Hasta 30 de junio de 2023 el redactado de este punto es: en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá permiso retribuido de:
 - 2 días
 - 4 días si la persona trabajadora debe realizar un desplazamiento superior a 100 km.
 - 5 días si la persona trabajadora debe viajar fuera de la península

La distancia se contará desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el lugar de destino.

A partir del 1 de julio del 2023 el redactado de este punto es:

- En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas convivientes, la persona trabajadora tendrá permiso retribuido de 5 días laborables, que se mantendrá siempre y cuando dure el hecho causante o la prescripción médica de reposo.
- En caso de fallecimiento de familiar de primer y segundo grado de consanguinidad, el permiso será de 2 días laborables. En caso de desplazamiento (mayor a 100 km.) el permiso se ajustará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.
- La distancia se contará desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el lugar de destino.

A partir del 1 de julio de 2024, el redactado de este punto será el siguiente:

- En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas convivientes, la persona trabajadora tendrá permiso retribuido de 5 días laborables, que se mantendrá siempre y cuando dure el hecho causante o la prescripción médica de reposo.
- En caso de fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad, el permiso será de 3 días laborables. En caso de desplazamiento (mayor a 100 km.) el permiso se ajustará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

- e. Las parejas de hecho debidamente registradas podrán disfrutar del permiso



- por matrimonio (en este caso, por constitución de pareja de hecho), si bien estará limitada a un número máximo de 2 veces por persona trabajadora durante su vida laboral en la empresa.
- f. Todas aquellas que estén vigentes en cada momento en la normativa laboral.
 - g. Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - h. A partir del 1 de julio de 2024: 3 días naturales por nacimiento de hijo siempre y cuando el progenitor no tenga el periodo de carencia cotizado suficiente para generar el derecho a la prestación de maternidad o paternidad.
 - i. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que está disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
 - j. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - k. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - l. A partir del 1 de julio de 2024: Se tendrá derecho a permiso retribuido para asistir al funeral o entierro en caso de fallecimiento de familiares hasta el 3º grado de consanguinidad y su duración será por el tiempo indispensable y sólo si el funeral o entierro coincide con la jornada laboral.
 - m. A partir del 1 de julio de 2024: permiso retribuido para que la persona trabajadora pueda donar sangre, con un máximo de 3 veces al año, debiendo coincidir con el final de la jornada.

En todas las licencias retribuidas se equipara el cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada al familiar en primer grado de consanguinidad.

Asimismo se reconoce el derecho a los permisos no retribuidos para concurrir a exámenes, así como a preferencia para elegir turno de trabajo cuando curso con regularizar estudios para la obtención de un título académico o profesional, en las condiciones que regule en cada momento el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier persona trabajadora de la compañía tendrá derecho a una excedencia con reserva de su puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

- El tiempo de la excedencia solicitada no podrá ser superior a un año de duración a efectos de esta reserva de puesto. Pasado este plazo ya no habrá reserva del puesto, salvo pacto en contrario.
- El número máximo de personas trabajadoras en excedencia con reserva de puesto de trabajo no podrá ser superior al 2% de la plantilla fija.

Para las personas trabajadoras que no se ajusten a los requisitos de esta excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, serán de aplicación las



reglas generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, así como para aquellas otras personas trabajadoras que soliciten dicha excedencia y esté ocupado el porcentaje máximo de personas que se pueden acoger a la misma.

Artículo 38. Jubilación parcial para la industria manufacturera.

La empresa se compromete a analizar las peticiones de jubilación parcial que se soliciten al amparo del Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, que añade un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 39. Vigilancia de la salud.

1. La dirección de la Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas afectadas. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

5. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se



llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

7. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre las personas trabajadoras y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

8. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

9. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

Artículo 40. Prevención riesgos laborales.

1. Se crea un comité paritario de prevención de riesgos laborales, compuesto por 3 representantes (que ostenten la condición de delegados de prevención) de las secciones sindicales de empresa firmantes del convenio, de acuerdo con su representatividad y 3 representantes de la dirección, con la función de recibir información sobre las actividades preventivas realizadas, seguimiento de las previstas y proposición de nuevas medidas.

2. El comité se reunirá cuatro veces al año como mínimo.

3. La dirección se compromete a fomentar el desarrollo de una cultura preventiva a través de programas de información, formación y participación de las personas trabajadoras en los temas propios de prevención de riesgos laborales.

Información:

Los delegados de prevención tendrán información de las medidas higiénicas (ruido, polvo de harinas, etc.) que se realicen en la fábrica, pudiendo estar presentes durante las mediciones.

Los delegados de prevención tendrán información de la evolución de riesgos así como de los planes de acción correctivos.

Formación:



Las personas trabajadoras recibirán formación específica de los riesgos de su puesto de trabajo.

Participación:

El comité de seguridad y salud levantará acta de las reuniones.

El comité de seguridad y salud participará en la evaluación de riesgos, y sus revisiones, así como en la propuesta de planes de acción correctivos.

Artículo 41. Respeto del principio de diversidad.

Cualquier persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras 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.

Artículo 42. Plan de igualdad efectiva

Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 2 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 2 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.

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.

Artículo 43. Ayuda a discapacitados.

A. AYUDA MENSUAL PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD: se abonará a las personas trabajadoras que acrediten mediante certificado, tener una discapacidad igual o superior al 33%. Dicha ayuda consistirá en la cantidad de 180 euros mensuales. Esta ayuda se abonará a partir del momento que la persona trabajadora aporte a la empresa certificado que acredite dicha discapacidad.

B. FONDO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DE PLANTILLA QUE TENGAN A SU CARGO HIJO/A, CÓNYUGE O HERMANOS CONSANGUÍNEOS CON DISCAPACIDAD: a partir del 1 de enero de 2020 y hasta 31 de diciembre de 2023 se crea un fondo de 6.000 euros brutos anuales destinados a las personas trabajadoras que acrediten tener a su cargo un hijo/a, cónyuge o hermano/a consanguíneos, con una discapacidad igual o superior al 33%.

La administración de las ayudas anteriores será a cargo de la Comisión Paritaria del



Convenio, teniendo dichas ayudas un límite anual individual y global.

A partir del 1 de enero de 2024 el artículo quedará redactado como sigue:

- A. AYUDA MENSUAL PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD: se abonará a las personas trabajadoras que acrediten mediante certificado, tener una discapacidad igual o superior al 33%. Dicha ayuda consistirá en la cantidad de 180 euros mensuales. Esta ayuda se abonará a partir del momento que la persona trabajadora aporte a la empresa certificado que acredite dicha discapacidad.
- B. AYUDA MENSUAL PARA FAMILIARES CON DISCAPACIDAD: tendrán derecho a percibir esta ayuda las personas que reúnan las condiciones siguientes y en las cuantías que se indicarán:
- Personas trabajadoras con cónyuge, hijo/a, hermano/a consanguíneo a su cargo, que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33% percibirán la cantidad de 180 euros brutos mensuales. Se abonará a partir del momento que la persona trabajadora aporte a la empresa certificado que acredite dicha discapacidad, parentesco y que está a su cargo.
 - Personas trabajadoras con cónyuge o hijo/a, hermano/a consanguíneo a su cargo, que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 65% percibirán la cantidad de 350 euros brutos mensuales. Se abonará a partir del momento que la persona trabajadora aporte a la empresa certificado que acredite dicha discapacidad, parentesco y que está a su cargo.
- El percibo de esta ayuda es incompatible con el percibo de la ayuda regulada en el apartado a) para el mismo sujeto causante.

ARTICULO 44. Ayudas a la formación.

Se crea un fondo de 4.500 euros brutos anuales destinados a las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos o hijas mayores de 18 años que acrediten estar cursando estudios.

Estas ayudas son incompatibles con la ayuda escolar.

La administración de este fondo será a cargo de la Comisión Paritaria del Convenio.

A partir del 1 de enero de 2024 el texto del artículo quedará redactado como sigue:

Las ayudas a la formación para hijos mayores de 18 años serán las siguientes:

- Estudios Universitarios: fondo a repartir de 6.500 euros. La administración de este fondo será a cargo de la Comisión Paritaria del Convenio que se reunirá durante los meses de octubre o noviembre para su reparto siguiendo el procedimiento que establezca el reglamento indicado anteriormente.
- Estudios no Universitarios de Grado Medio o Superior: 230 euros /año, que se abonarán en el mismo momento que la ayuda escolar.

En ambos casos siempre que los hijos sean económicamente dependientes y



deberá acreditarse debidamente.

Estas ayudas son incompatibles con la ayuda escolar.

CAPÍTULO V Contratación

ARTICULO 45. Contratos fijos discontinuos

Las condiciones para la contratación de personas en la modalidad de fijos discontinuos se regirán por los siguientes puntos:

- Máximo 10 de contratos fijos discontinuos vigentes
- Período cierto de trabajo deberá ser de 9 meses
- Nivel salarial: Nivel 3 (con diferencia de categoría si procede), y nivel 2 si la persona ha sido contratada para prestación de servicios en Línea 3
- Llamamientos:
 - Forma de realización de llamamientos: se llevarán a cabo por escrito, vía telefónica y se dará traslado mediante comunicación escrita al Comité de Empresa.
 - Renuncia de llamamientos: podrá renunciar hasta 5 veces de manera justificada: 3 durante el periodo no cierto, y 2 durante el periodo cierto
 - Orden de llamamiento: por idoneidad y antigüedad.
- Disfrute de vacaciones: podrán disfrutar una semana en el periodo estival, siempre y cuando ya la hayan generado en la fecha de disfrute y será a elección del trabajador disfrutar como tiempo de descanso o cobrar la liquidación correspondiente de vacaciones al finalizar el contrato. Las fechas a disfrutar siempre deberán ser con acuerdo previo entre la persona trabajadora y el responsable del departamento.

CAPÍTULO VI Régimen disciplinario

Artículo 46. Faltas y sanciones laborales.

En cuanto a las infracciones laborales y las sanciones a imponer, las partes se remiten expresamente al texto recogido en el acuerdo marco de panaderías publicado en el BOE de fecha 8 de octubre de 1998. (*)

CAPÍTULO VII Derechos sindicales

Artículo 47. Derechos de los representantes legales de las personas trabajadoras y sindicales.

Referente a los derechos de los representantes sindicales o de las personas trabajadoras de los centros de trabajo, se estará a lo expresamente dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente.

El tiempo dedicado a la negociación del convenio colectivo será por cuenta de la empresa.

Artículo 48. Acumulación de crédito horario a favor de Representantes Legales de



los Trabajadores/as.

Se establece la acumulación de crédito horario sindical a favor de los Representantes Legales de los Trabajadores/as a favor de otros, pertenecientes a la misma representatividad sindical, a efectos de poder realizar adecuadamente la actividad sindical.

A efectos de evitar problemas organizativos, con una antelación de 15 días antes del comienzo de cada trimestre, se comunicará a la Empresa la distribución del crédito sindical a utilizar por cada uno de los representantes dentro de ese período. Esta comunicación se prorrogará tácitamente mientras las secciones sindicales no realicen nueva comunicación al respecto.

Artículo 49. Preaviso utilización horas crédito horario sindical.

Los representantes legales de las personas trabajadoras comunicarán a la dirección de la empresa la utilización del crédito horario sindical con una antelación mínima de 24 horas, a efectos de planificar adecuadamente la actividad productiva y comercial, y poder cubrir la ausencia, la cual será con un mínimo de cuatro horas, salvo casos excepcionales en los que no se pueda cumplir con dicho preaviso.

Artículo 50. Celebración de asambleas.

Se establece el derecho de realizar 2 asambleas anuales dentro de la jornada de trabajo, con una duración máxima de 1 hora cada una de ellas, debiendo preavisar a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 5 días laborables.

(*) Acuerdo marco de panaderías publicado en el BOE de fecha 8 de octubre de 1998.

Artículo 2. Faltas

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

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

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

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



la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal.

Son faltas muy graves la falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el período de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros, subordinados, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas relacionadas con la empresa; la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa, así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses. Se considerará falta muy grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.

Artículo 3. Sanciones

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

- 1.^a Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- 2.^a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- 3.^a Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta. Despido.

Para los procedimientos sancionadores se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Prescripción

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

**ANEXO I NIVELES POR GRUPO PROFESIONALES****1. Grupo profesional producción (Fabricación):**

Producción N0

Producción N1

Producción N2

Producción N3

2. Grupo profesional Logística (Distribución):

Coordinador/a turno.

Operario/a N1.

Operario/a N2.

Operario/a N3.

3. Grupo profesional Mantenimiento:

Mecánico/a N0 mantenimiento.

Mecánico/a N1 mantenimiento.

Mecánico/a N2 mantenimiento.

Mecánico/a N3 mantenimiento.

4. Grupo profesional Administración y servicios generales:

Administración N1.

Administración N2.

Administración N3.

5. Grupo profesional Calidad y desarrollo:

CALIDAD N1

CALIDAD N2

CALIDAD N3



ANEXO II TABLAS SALARIALES

3,50%

2023

NIVEL	ÁREA	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
PRO 0	PRODUCCIÓN	1725,00	1725,00	25875,00
PRO1		1580,05	1580,05	23700,78
PRO2		1458,09	1458,09	21871,31
PRO3		1391,51	1391,51	20872,59
Coordinador	LOGÍSTICA	1979,56	1979,56	29693,43
LOG1		1580,05	1580,05	23700,78
LOG2		1458,09	1458,09	21871,31
LOG3		1391,51	1391,51	20872,59
CAL 1	CALIDAD	1679,60	1679,60	25193,97
CAL2		1552,50	1552,50	23287,50
CAL3		1471,42	1471,42	22071,27
ADM 0	ADMINISTRACIÓN	1725,00	1725,00	25875,00
ADM1		1535,44	1535,44	23031,65
ADM2		1386,27	1386,27	20794,03
ADM3		1212,23	1212,23	18183,50

3,25%

2024

NIVEL	ÁREA	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
PRO 0	PRODUCCIÓN	1781,06	1781,06	26715,94
PRO1		1631,40	1631,40	24471,05
PRO2		1505,48	1505,48	22582,13
PRO3		1436,73	1436,73	21550,95
Coordinador	LOGÍSTICA	2043,90	2043,90	30658,46
LOG1		1631,40	1631,40	24471,05
LOG2		1505,48	1505,48	22582,13
LOG3		1436,73	1436,73	21550,95



CAL 1	CALIDAD	1734,18	1734,18	26012,77
CAL2		1602,96	1602,96	24044,34
CAL3		1519,24	1519,24	22788,59
ADM 0	ADMINISTRACIÓN	1781,06	1781,06	26715,94
ADM1		1585,35	1585,35	23780,18
ADM2		1431,32	1431,32	21469,84
ADM3		1251,63	1251,63	18774,46

3,00%

2025

NIVEL	ÁREA	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
PRO 0	PRODUCCIÓN	1834,49	1834,49	27517,42
PRO1		1680,35	1680,35	25205,18
PRO2		1550,64	1550,64	23259,59
PRO3		1479,83	1479,83	22197,47
Coordinador	LOGÍSTICA	2105,21	2105,21	31578,22
LOG1		1680,35	1680,35	25205,18
LOG2		1550,64	1550,64	23259,59
LOG3		1479,83	1479,83	22197,47
CAL 1	CALIDAD	1786,21	1786,21	26793,16
CAL2		1651,04	1651,04	24765,67
CAL3		1564,82	1564,82	23472,25
ADM 0	ADMINISTRACIÓN	1834,49	1834,49	27517,42
ADM1		1632,91	1632,91	24493,58
ADM2		1474,26	1474,26	22113,93
ADM3		1289,18	1289,18	19337,70

*Sin integrar 150€/año por no consecución OEE en 2025

3,50%

2026

NIVEL	ÁREA	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
-------	------	---------	------------	-------------



PRO 0	PRODUCCIÓN	1898,70	1898,70	28480,53
PRO1		1739,16	1739,16	26087,36
PRO2		1604,91	1604,91	24073,68
PRO3		1531,63	1531,63	22974,39
Coordinador	LOGÍSTICA	2178,90	2178,90	32683,45
LOG1		1739,16	1739,16	26087,36
LOG2		1604,91	1604,91	24073,68
LOG3		1531,63	1531,63	22974,39
CAL 1	CALIDAD	1848,73	1848,73	27730,92
CAL2		1708,83	1708,83	25632,47
CAL3		1619,58	1619,58	24293,77
ADM 0	ADMINISTRACIÓN	1898,70	1898,70	28480,53
ADM1		1690,06	1690,06	25350,86
ADM2		1525,86	1525,86	22887,92
ADM3		1334,30	1334,30	20014,52

*Integrando 150€/año por si consecución 85% OEE en 2025

3,50%

2026

NIVEL	ÁREA	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
PRO 0	PRODUCCIÓN	1908,70	1908,70	28630,53
PRO1		1749,16	1749,16	26237,36
PRO2		1614,91	1614,91	24223,68
PRO3		1541,63	1541,63	23124,39
Coordinador	LOGÍSTICA	2188,90	2188,90	32833,45
LOG1		1749,16	1749,16	26237,36
LOG2		1614,91	1614,91	24223,68
LOG3		1541,63	1541,63	23124,39
CAL 1	CALIDAD	1858,73	1858,73	27880,92
CAL2		1718,83	1718,83	25782,47
CAL3		1629,58	1629,58	24443,77



ADM 0	ADMINISTRACIÓN	1908,70	1908,70	28630,53
ADM1		1700,06	1700,06	25500,86
ADM2		1535,86	1535,86	23037,92
ADM3		1344,30	1344,30	20164,52

Tablas de Mantenimiento:

3,50%			
2023			
MAN 0	2277,59	2277,59	34163,85
MAN1	2110,27	2110,27	31654,08
MAN2	1817,46	1817,46	27261,90
MAN3	1490,89	1490,89	22363,30
	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
		Plus mto '23	1552,50
		P. Mto '23 mes	129,375
De enero 2024 a junio 2024			
3,25%			
2024			
MAN 0	2351,61	2351,61	35274,17
MAN1	2178,86	2178,86	32682,84
MAN2	1876,53	1876,53	28147,91
MAN3	1539,34	1539,34	23090,10
	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
		Plus mto '24	1602,96
		P. Mto '24 mes	133,58
De julio '24 a diciembre '24			
	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
3,25%			
2024			
MAN 0	2458,48	2458,48	36877,13
MAN1	2285,72	2285,72	34285,79



MAN2	1983,39	1983,39	29750,87
MAN3	1646,20	1646,20	24693,06
3,00%			
2025			
MAN 0	2532,23	2532,23	37983,44
MAN1	2354,29	2354,29	35314,37
MAN2	2042,89	2042,89	30643,39
MAN3	1695,59	1695,59	25433,85
	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL

*Sin integrar 150€/año por no consecución OEE en 2025

3,50%			
2026			
MAN 0	2620,86	2620,86	39312,87
MAN1	2436,69	2436,69	36550,37
MAN2	2114,39	2114,39	31715,91
MAN3	1754,94	1754,94	26324,04
	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL

*Integrando 150€/año por si consecución 85% OEE en 2025

3,50%			
2026			
MAN 0	2630,86	2630,86	39462,87
MAN1	2446,69	2446,69	36700,37
MAN2	2124,39	2124,39	31865,91
MAN3	1764,94	1764,94	26474,04
	SB/ MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL

ANEXO III HORAS EXTRAORDINARIAS

ÁREA	NIVEL	PRECIO HORA EXTRA
------	-------	-------------------



ADMINISTRACIÓN	ADM 0	19,304
	ADM1	19,304
	ADM2	17,413
	ADM3	15,197
PRODUCCIÓN	PRO 0	22,669
	PRO1	19,878
	PRO2	18,321
	PRO3	17,47
LOGISTICA	COORDINADOR	24,936
	LOG1	19,878
	LOG2	18,321
	LOG3	17,47
MANTENIMIENTO	MAN 0	28,752
	MAN1	26,627
	MAN2	22,894
	MAN3	17,47
CALIDAD	CAL 1	21,132
	CAL2	18
	CAL3	16



ANEXO IV HORA NOCTURNA Y HORA FESTIVA

Año	PLUS NOCTURNO (PRECIO HORA)
2023	3,39
2024	3,82
2025	4,13
2026	4,27

Año	PLUS FESTIVO (PRECIO HORA)
2023	9,65
2024	10,89
2025	11,77
2026	12,18



ANEXO V PRENDAS DE TRABAJO

Ropa de trabajo para el personal de mantenimiento y logística:

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones de invierno
- 2 pantalones de verano
- 2 polos manga larga invierno
- 2 polos manga larga verano.
- 2 jersey tipo chaleco o pullover.
- 1 anorak
- 1 gorro lana
- 1 tubo de cuello
- 2 cubrecabezas

Ropa de trabajo para el personal de producción y almacén:

(Prendas de color blanco)

- 2 pantalones de invierno
- 2 pantalones de verano
- 2 polos manga larga invierno.
- 2 polos manga larga verano.
- 2 jerseys
- 1 tubo de cuello
- 2 cubrecabezas

Para personal de almacén además de lo anterior, se proporcionará lo siguiente:

- Gorro de lana
- Anorak



ANEXO VI PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

1. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual
2. Objetivos
3. Ámbito de actuación
4. Medidas de carácter previo.
5. Procedimiento en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

1.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

- ACOSO SEXUAL.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL.- Constituye acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con independencia del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- OBJETIVO.

La Dirección de la Empresa y los RLT, a través de este Protocolo, dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus respectivas responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para el caso de que algún empleado/a detecta o considera que es objeto de acoso, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de su orientación sexual y la Empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía



de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución a los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de las Empresas.

3.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en PAI 2050., independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal becario, personal de ETT's, empresas consultoras, etc, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de su orientación sexual.

4.- MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO.

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en PAI 2050., posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores.
- Constituye una obligación fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización, en estos asuntos a efectos de erradicar cualquier tipo de conductas relacionadas o que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.
- Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual por parte de empleados/as, la Dirección y en especial las personas que tengan bajo su mando hacia otros empleados/as de la Empresa, adoptarán las medidas que consideren necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico y responsable de Persona para decidir la actuación a seguir quien además de asesorar cuando proceda podrá proponer la apertura de una investigación interna previa a la comunicación de Comisión de igualdad para mejor



esclarecimiento y circunstancias del caso y para valorar las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.

- Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso.
- Igual iniciativa, dentro de sus competencias legales, tendrán los RLT de los trabajadores para comunicar a la Dirección de RRHH la existencia de conductas que puedan ser susceptibles de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

V.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE EXISTENCIA DE UN ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo
- Finalización o resolución.

FASE DE INICIACIÓN.

Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, lo pondrá en conocimiento de una «Comisión Especial», compuesta por miembros de la Dirección y RLT, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos.

No será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, o ha transcurrido más de un año desde que ocurrieron los supuestos hechos, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Entidad.

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador/a que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas de la Empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

La «Comisión Especial» receptora de la denuncia podrá, con carácter previo a la fase de investigación, citar al trabajador/a denunciante al objeto de obtener o aclarar cualquier información que facilite el esclarecimiento de los hechos, pudiendo llegar incluso a resolverse el asunto si la situación inicial en que se encuentra lo permite.



En este supuesto, una vez resuelto se informará, por parte del responsable que haya intervenido, a Recursos Humanos de los hechos y circunstancias concurrentes así como de la forma de resolución adoptada.

De no haberse aclarado y resuelto previamente, en un plazo máximo de cinco días laborables desde la recepción de la denuncia y salvo que exista una causa que lo justifique (como enfermedad, vacaciones, desplazamientos o similar), dará traslado de toda la documentación a la Dirección de Recursos Humanos junto con su informe valorativo de los hechos y propuestas de acciones o pruebas a realizar si las hubiera.

La Dirección de Recursos Humanos pondrá en conocimiento inmediato de la Representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la/s persona/s afectada/s.

FASE DE DESARROLLO

Tan pronto como la Dirección de Recursos Humanos reciba la documentación anterior llevará a cabo, al menos, las siguientes actuaciones:

- Dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito.
- Asimismo se informará al denunciante del inicio de las actuaciones por parte de Recursos Humanos. Se tomará declaración a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.
- Igual actuación se llevará a cabo con el superior/es jerárquicos del denunciante y denunciado si procede.
- Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del Representante de los Trabajadores o de su Sindicato en la Empresa que consideren conveniente.
- Recabará cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, etc.).
- Se podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Empresa o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.
- Se valorará la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de carácter transitorio que resulte conveniente, en tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncias.

FASE DE FINALIZACIÓN O RESOLUCIÓN.

En función del resultado obtenido de las fases y actuaciones anteriores se pueden



producir las siguientes situaciones:

1.- Que efectivamente haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente por la Dirección de la Empresa e imponiéndose la sanción que resulte del mismo.

2.-Que no existan indicios racionales de una situación de acoso pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso procederá a incoar el expediente disciplinario correspondiente, en base a los hechos y actuaciones observadas, imponiéndose la sanción que resulte del mismo.

3.- Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, ni ante ninguna otra que sea merecedora del inicio de un expediente disciplinario. En este caso, la Dirección de Recursos Humanos emitirá escrito en tal sentido, informando al denunciante y al denunciado del resultado final y reflejando, si resulta pertinente, algún tipo de recomendación.

Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no solo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte del denunciado, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

Adicionalmente se valorará por la Empresa la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida en la Unidad afectada, y/o, en su caso, la salud del/de los empleado/s afectado/s y su adecuación al puesto de trabajo (p. ej.: cambio de acoplamiento a otro puesto de trabajo, tratamiento psicológico, etc.).

Por último y teniendo en cuenta la repercusión social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar al trabajador, el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible, dándose prioridad a este asunto y guardándose por todos los actuantes e intervinientes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.



ANEXO VII POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE FAMILIARES

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

Lo anterior no impide que por razones de Política de Personal, basado en el trato objetivo entre empleados, se evite la dependencia directa en un mismo centro de trabajo entre personas trabajadoras con razón de parentesco, y sin perjuicio de que puedan ocupar todo tipo de puestos de trabajo, donde no se de ésta circunstancia.

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: d3efa16132453cc2af3f0be0ae6b5cd036db0d57