

**I 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 todos los trabajadores 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 trabajadores/as 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 2019 y finalizando el 31 de diciembre del 2022, 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 los Trabajadores. 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 trabajadores de panaderías, sus expendurias 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 Trabajadores, 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 los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

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

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

c. De conformidad a lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (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 los Trabajadores), 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, a partir del 1 de enero de 2020 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.
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. A partir del 1 de enero de 2021 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 a partir del 1 de enero de 2020 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, regulándose la distribución irregular de la jornada 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.

o Averías de las líneas de producción que imposibilite la prestación de servicios profesionales en más de un 50% de la jornada diaria de trabajo.

o 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.

o 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.

o Accidentes atmosféricos que impidan la realización adecuada en más del 50% de la jornada diaria de trabajo.

o 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 RLT así como a los trabajadores/as 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 RLT así como a los trabajadores/as afectados que integran dicha línea o turno de producción, a efectos de realizar dicho turno en la prestación de servicios.

### **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.

A partir del día 1 de enero de 2020, 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 los trabajadores 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.

Se acuerda la constitución de una comisión mixta para analizar y revisar las posiciones existentes por grupos profesionales y niveles salariales.

## **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 todos los trabajadores/as del centro, donde se indicará:

- Puesto de trabajo vacante y categoría profesional que le corresponde.
- Requisitos del puesto de trabajo
- Plazo para presentar solicitudes
- 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. La tabla salarial del personal proveniente de PAI inicia vigencia el 1 de

mayo de 2019. La tabla salarial para el personal proveniente de PIMAD inicia vigencia el 1 de enero de 2019. Existen dos tablas dado que procede de la integración de dos sociedades y se procede a realizar una equiparación progresiva de las retribuciones.

### **Artículo 23. Complemento personal PIMAD.**

Las personas que provenían de la sociedad PIMAD percibirán el “Complemento Personal PIMAD”. Dicho complemento será la suma de:

- El incremento del 1% anual del salario fijo establecido a continuación para la vigencia de este convenio y que se incorpora a éste complemento.
- CAPR que venían percibiendo por la desaparición del complemento personal de antigüedad.

Las cantidades que integran el Complemento Personal PIMAD podrán ser revalorizadas según lo que se pacte en el convenio colectivo, y en todo caso dicha cantidad no podrá ser compensable ni absorbible con los futuros incrementos de convenio colectivo.

Durante la vigencia del I Convenio Colectivo se acuerda que:

- Para el año 2019 se adicionará al Complemento Personal PIMAD el 1% del salario fijo anual que percibieran en el 2018.
- Para el 2020 se adicionará al Complemento Personal PIMAD el 1% del salario fijo anual que percibieran en el 2019.
- Para el 2021 se adicionará al Complemento Personal PIMAD el 1% del salario fijo anual que percibieran en el 2020.
- Para el 2022 se adicionará al Complemento Personal PIMAD el 1% del salario fijo anual que percibieran en el 2021.

### **Artículo 24. Pagas extras.**

Se establecen las siguientes pagas extra:

Para el año 2020:

- Personal proveniente de PAI percibirá 2 pagas extraordinarias, de devengo semestral:
  - o Devengo del 1 de enero de 2020 al 30 de junio de 2020 → Pago en el mes de junio
  - o Devengo del 1 de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2020 → Pago en el mes de diciembre
- Personal proveniente de PIMAD percibirá 3 pagas extraordinarias

- Devengo del 1 de junio de 2019 a 31 de mayo de 2020 → Pago en el mes de mayo de 2020
- Devengo del 1 de enero de 2020 a 30 de junio de 2020 → Pago en el mes de junio de 2020
- Devengo del 1 de julio de 2020 a 31 de diciembre de 2020 → Pago en el mes de diciembre de 2020
- La parte proporcional de la paga extra de mayo que se empezaría a generar el 1 de junio de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020 se liquidaría en el mes de enero de 2021 para así iniciar el año 2021 con el nuevo modelo de pagas unificado.

A partir del año 2021:

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

El importe de las mismas será de una mensualidad de salario base y Complemento Personal PIMAD para quienes lo perciban.

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.

#### **Artículo 25. 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

Los importes recogidos en el Anexo IV entrarán en vigor:

- Para el personal proveniente de PAI: el 1 de mayo de 2019.
- Para el personal proveniente de PIMAD: el 1 de enero de 2019.

Dichos importes se incrementarán para los sucesivos años (2020, 2021 y 2022) en un 1,5% anual.

#### **Artículo 26. 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

Los importes recogidos en el Anexo IV entrarán en vigor:

- Para el personal proveniente de PAI: el 1 de mayo de 2019.
- Para el personal proveniente de PIMAD: el 1 de enero de 2019.

Dichos importes se incrementarán para los sucesivos años (2020, 2021 y 2022) en un 1,5% anual.

#### **Artículo 27. 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).

A partir del 1 de enero de 2020, 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 extraordinario a partir del 1 de enero de 2020 será el que se recoge en el Anexo III

#### **Artículo 28. 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 29. Retribución en vacaciones.**

Durante las vacaciones se percibirán las siguientes retribuciones:

- Salario base y Complemento Personal PIMAD 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 30. 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 31. Complemento a la prestación por incapacidad temporal.**

A partir del 1 de enero de 2020, la Compañía 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:

- 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).

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 32. Ayuda escolar.**

Se establece, a partir del 1 de enero de 2020, una ayuda para la escolarización por hijos e hijas de 0 a 18 años de edad, por importe de 100 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 33. 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 34. Licencias.**

A partir del día 1 de enero de 2020, 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.
- d) 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 penínsulaLa distancia se contará desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el lugar de destino.
- 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) Tres días naturales por nacimiento de hijo.



- 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.

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 35. 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 trabajadores 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 36. 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 37. 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 los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

#### **Artículo 38. 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 39. 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 40. 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 41. Ayuda a discapacitados.**

A. AYUDA MENSUAL PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD: a partir del 1 de enero de 2020 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 FAMILIARES DE PRIMER GRADO DE CONSANGUINIEDAD O HERMANOS: a partir del 1 de enero de 2020 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 que se reunirá para la valoración de solicitudes en el último trimestre de cada año, teniendo dichas ayudas un límite anual individual y global.

#### **ARTICULO 42. Ayudas a la formación.**

Se crea a partir del 1 de enero de 2020 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.

Se acuerda la redacción de un reglamento para establecer los procedimientos de reparto y pago de dicho fondo.

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.

## **CAPÍTULO V Régimen disciplinario**

### **Artículo 43. 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 VI Derechos sindicales**

### **Artículo 44. Derechos de los representantes legales de los trabajadores y sindicales.**

Referente a los derechos de los representantes sindicales o de los trabajadores 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 45. 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 46. 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 47. 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 TABLA SALARIOS BRUTOS MENSUALES

### Personal con percepción de Plus PIMAD

#### **Valores 2019-2022**

Nivel	ÁREA	SB/MES
Ayte gral	Producción	1738,75
PRO 1		1526,62
PRO 2		1408,78
PRO 3		1344,45
COORDINADOR	Logística	1912,63
LOG 1		1526,62
LOG 2		1408,78
LOG 3		1344,45

MAN 0	Mantenim.	2200,57
MAN 1		2038,9
MAN 2		1756
MAN 3		1344,44
CAL 1	Calidad	1622,8
ADM 1	Admón.	1483,52
ADM 2		1339,39
ADM 3		1171,24

### Personal sin percepción Plus PIMAD

#### Valores año 2019

NIVEL	ÁREA	VALOR ANUAL
PRO 0	PRODUCCIÓN	20.900,00
PRO1		20.170,15
PRO2		19.029,01
PRO3		18.478,46
Coordinador	LOGÍSTICA	23.650,00
LOG1		20.170,15
LOG2		19.029,01
LOG3		18.478,46
MAN 0	MANTENIMIENTO	31.000,00
MAN1		26.250,00
MAN2		23.100,00
MAN3		20.166,60
CAL 1	CALIDAD	21.525,00
CAL2		19.950,00
CAL3		18.900,00
ADM 0	ADMINISTRACIÓN	19.950,00
ADM1		19.425,00
ADM2		17.955,00
ADM3		16.640,00

#### Valores mensuales años 2020, 2021 y 2022 (salario base mensual)

NIVEL	ÁREA	Año 2020	2021	2022
PRO 0	PRODUCCIÓN	1567,50	1.506,89	1.666,67
PRO1		1512,76	1.454,27	1.526,62
PRO2		1427,18	1.371,99	1.408,78
PRO3		1385,88	1.332,30	1.344,45
Coordinador	LOGÍSTICA	1941,33	1.854,27	1.912,62
LOG1		1512,76	1.454,27	1.526,62
LOG2		1427,18	1.371,99	1.408,78
LOG3		1385,88	1.332,30	1.344,45



MAN 0	MANTENIMIENTO	2.325,00	2.200,57	2.200,57
MAN1		1.968,75	1.892,63	2.038,91
MAN2		1.732,50	1.665,51	1.756,00
MAN3		1.440,47	1.440,47	1.440,47
CAL 1	CALIDAD	1.614,38	1.544,42	1.622,80
CAL2		1.496,25	1.431,41	1.500,00
CAL3		1.417,50	1.356,07	1.421,66
ADM 0	ADMINISTRACIÓN	1.496,25	1.396,92	1.666,67
ADM1		1.456,88	1.400,54	1.483,52
ADM2		1.346,63	1.294,56	1.339,39
ADM3		1.236,11	1.165,24	1.171,24

## ANEXO II IMPORTE BRUTO PAGAS EXTRA POR NIVEL SALARIAL

### Personal con percepción Plus PIMAD

Importe de cada paga 2019-2022:

Nivel	ÁREA	PAGA EXTRA
Ayte gral	Producción	1738,75
PRO 1		1526,62
PRO 2		1408,78
PRO 3		1344,45
COORDINADOR	Logística	1912,63
LOG 1		1526,62
LOG 2		1408,78
LOG 3		1344,45
MAN 0	Mantenim.	2200,57
MAN 1		2038,9
MAN 2		1756
MAN 3		1344,44
CAL 1	Calidad	1622,8
ADM 1	Admón.	1483,52
ADM 2		1339,39
ADM 3		1171,24

### Personal sin percepción Plus PIMAD

Importe de cada paga:

NIVEL	ÁREA	2020	2021	2022
PRO 0	producción	1567,50	1.506,89	1.666,67
PRO1		1512,76	1.454,27	1.526,62
PRO2		1427,18	1.371,99	1.408,78
PRO3		1385,88	1.332,30	1.344,45
Coordinador	logística	1941,33	1.854,27	1.912,62
LOG1		1512,76	1.454,27	1.526,62

LOG2		1427,18	1.371,99	1.408,78
LOG3		1385,88	1.332,30	1.344,45
MAN 0	mantenimiento	2325,00	2.200,57	2.200,57
MAN1		1968,75	1.892,63	2.038,91
MAN2		1732,50	1.665,51	1.756,00
MAN3		1440,47	1.344,44	1.344,44
CAL 1	calidad	1614,38	1.544,42	1.622,80
CAL2		1496,25	1.431,41	1.500,00
CAL3		1417,50	1.356,07	1.421,66
ADM 0	administración	1496,25	1.396,92	1.666,67
ADM1		1456,88	1.400,54	1.483,52
ADM2		1346,63	1.294,56	1.339,39
ADM3		1236,11	1.165,24	1.171,24

### 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	LOG 0	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

##### Personal con percepción plus PIMAD

VIGENCIA	01/01/2019 - 31/12/2019	01/01/2020 - 31/12/2020	01/01/2021 - 31/12/2021	01/01/2022 - 31/12/2022
PRECIO HORA FESTIVO	4,057	4,118	4,180	4,242
PRECIO HORA NOCTURNA	1,870	1,898	1,926	1,955

##### Personal sin percepción plus PIMAD

VIGENCIA	01/05/2019 - 31/12/2019	01/01/2020 - 31/12/2020	01/01/2021 - 31/12/2021	01/01/2022 - 31/12/2022
PLUS FESTIVO	4,057	4,118	4,180	4,242
PLUS NOCTURNO	1,870	1,898	1,926	1,955

## 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.