

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Panrico, Sociedad Anónima Unipersonal” (Centros de Fábrica y de Logística de Paracuellos de Jarama) (código número 28100551012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Panrico, Sociedad Anónima Unipersonal” (Centros de Fábrica y de Logística de Paracuellos del Jarama), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 11 de julio de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 3 de diciembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellano.

**IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "PANRICO, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL"  
(CENTRO DE TRABAJO DE FÁBRICA PARACUELLOS DE JARAMA)**

**Capítulo I**

*Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación para los trabajadores que presten servicios en el Centro de Trabajo de Paracuellos de Jarama tanto de Fábrica como de Logística de la Empresa "PANRICO, Sociedad Anónima Unipersonal".

Queda expresamente excluido todo el personal que efectúa funciones de alta dirección y alta gestión, hasta la categoría de subdirector.

El presente convenio colectivo ha sido redactado, de común acuerdo, entre la comisión negociadora, integrada por el Comité de Empresa y la representación de la Dirección de la Empresa.

Art. 2. *Vigencia, duración, denuncia y prórroga.*—El presente convenio colectivo tendrá una duración de seis años siendo su vigencia, por tanto, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del 2014, quedando su vigencia automáticamente prorrogada de año en año, si no se denuncia con un mes de antelación a su término, de forma fehaciente, por cualquiera de las partes. Si existiera denuncia, se mantendrá la vigencia normativa del presente convenio hasta que se firme el que lo sustituya y con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 3. *Compensación y absorción.*—Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, convenio colectivo, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia.

Asimismo, los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento del comienzo de su vigencia.

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

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que por el organismo laboral o judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente, todo su contenido.

No obstante, si fuera rechazado por el organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediera, a fin de evitar la nulidad del convenio.

Art. 5. *Legislación laboral.*—El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la empresa y a sus trabajadores del Centro de Trabajo afectado por el presente convenio colectivo.

En las materias no reguladas en el presente convenio, se estará lo dispuesto en la legislación vigente que sea de aplicación.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del real Decreto Legislativo 1/1995, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por tres representantes de la Empresa y por tres representantes legales de los trabajadores.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en los párrafos anteriores será el siguiente: La parte afectada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria mediante el correspondiente escrito en el que se exprese la controversia que se trate. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse al respecto en el menor plazo posible.

En caso de que se produzcan discrepancias en su seno, el conflicto se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo Interprofesio-

nal de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad de Madrid, todo ello en los términos del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y con la finalidad prevista en el artículo 85 apartados c) y e).

## Capítulo II

### Organización del trabajo

Art. 7. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, a fin de que se garantice tanto la producción como la calidad del producto fabricado. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Art. 8. *Clasificación del personal al servicio de la empresa.*—La estructura profesional de los trabajadores de la Empresa estará compuesta de los siguientes Grupos Profesionales y Categorías, lo cual no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, así como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

Grupos Profesionales:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Subalternos.
- IV. Obreros.

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

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

Grupo III. Subalternos: Quedan clasificados en este grupo quienes desempeñan funciones para las que no se requiere más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen:

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

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes Categorías Profesionales con sus correspondientes definiciones:

#### *Técnicos*

1. Titulados:

- Técnico Jefe: Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones, con mando, propias de su titulación.
- Técnico Titulado de Grado Superior: Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones propias de su titulación.
- Técnico Titulado de Grado Medio: Es quien, en posesión de título académico de grado medio desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

2. No titulados:

- Director de Departamento: Es quien asume la responsabilidad de un Departamento aunque no tenga titulación.
- Jefe de Producción: Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.
- Jefe Turno: Es quien, con conocimientos técnicos, prácticos y acreditados, y a las órdenes del Jefe de Sección dirige el trabajo de dicho turno.
- Jefe de Taller: Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.
- Jefe de Sección: Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquel y de su disciplina.

### 3. Proceso de datos:

- Jefe Proceso Datos: Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operadores.

Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de “hardware” y “software” más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación, y representar a la empresa en las relaciones con centros de cálculos externos; por último, estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

- Analista-Programador: Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del “hardware” y el “software” de la instalación y de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.
- Programador: Es el técnico en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el analista-programador y atendiendo al “software” de base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados previstos.
- Operador: Es el especialista en informática cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan de instrucciones recibidas.

### 4. Organización y Control:

- Técnico de Organización y control de 1.<sup>a</sup>: Es el técnico que actúa bajo la supervisión del Director de Departamento o persona en quien delegue, con la iniciativa suficiente para el desarrollo de las siguientes funciones:

- Desarrollo de las técnicas de inspección y control en el área adjudicada, dentro del Plan de Inspección y Control.
- Informes al Director de Departamento o persona en quien delegue, de los procesos controlados.
- Propuestas de organización para la mejora de los métodos de trabajo e información, de los departamentos controlados.
- Control presupuestario en área adjudicada.
- Inspección de inmovilizados y control de inventarios.
- Cronometraje y estudios de tiempo y de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y sus estimaciones económicas dentro del área adjudicada.

Para el desarrollo de estas funciones deberá realizar, entre otros, los siguientes trabajos:

- Análisis de los procesos y de sus costos.
  - Interpretación de todas las clases de documentos técnicos, contables e informáticos, necesarios para su trabajo.
  - Sinopsis, descripción y representaciones necesarias para la confección adecuada de los informes.
  - Supervisión del personal a su cargo.
- Técnico de Organización y Control de 2.<sup>a</sup>: Es el técnico que actuará bajo la supervisión del Director de Departamento, persona en quien delegue o de un Técnico de Organización y Control de primera en su caso, con las mismas funciones que este último, pero con indicaciones precisas y en áreas de actuación restringidas, realizando en general, trabajos de menos dificultad y trabajos auxiliares.

## 5. Laboratorio:

- Técnico de Laboratorio: Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, con un alto grado de cuidado y precisión, realiza las siguientes funciones:
  - Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informe sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedio; desarrollo de pruebas industriales en planta piloto y fabricación u otras similares; y dado del buen funcionamiento de los aparatos y de su homologación; aprovisionamiento de archivo y materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas; mantenimiento del equipo, material y célula de trabajo. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos del manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y el manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.
- Técnico de calidad de línea: Es el Técnico que con titulación y/o experiencia adecuada, bajo la supervisión del Jefe de Calidad y en colaboración con el Jefe de Sección, con iniciativa y responsabilidad suficientes responde de la tasa de calidad a nivel operativo.

Para el desarrollo de sus funciones se responsabilizará y deberá realizar, entre otros, los siguientes procesos:

  - Realización de pautas de autocontrol y registros de líneas de producción.
  - Análisis de pesos y desviaciones de proceso en línea productiva.
  - Control de reducción y control de mermas en línea.
  - Formar y gestionar los procedimientos de calidad en línea de producción.
  - Contestar y resolver las reclamaciones de cliente, basándose en técnicas de análisis y gestión tipo Isikawa, 8-d, etcétera.
- Auxiliar de laboratorio: Es quien, bajo la supervisión del técnico de laboratorio, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida el buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

*Administrativos*

Jefe de 1.<sup>a</sup> Administrativo: Es el trabajador que, a las órdenes del Director del Departamento y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de una sección administrativa de la Empresa.

Jefe de 2.<sup>a</sup> Administrativo: Es el trabajador que a las órdenes de quien dirige la marcha de la sección administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo.

Secretario de Departamento: Es el trabajador que con conocimientos completos de administración realiza las funciones que su mando directo, o sea, el Director de Departamento, le encomiende realizar. Entre sus cualidades específicas deben constar la discrecionalidad, confidencialidad y responsabilidad, dadas las características peculiares del puesto.

Oficial de 1.<sup>a</sup> Administrativo: Es el trabajador con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuantas corrientes, diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones, y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y/u operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

Oficial de 2.<sup>a</sup> Administrativo: Es el trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspon-

dencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

**Auxiliar Administrativo:** Es el trabajador que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos.

#### *Subalternos*

**Vigilante:** Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida de los accesos e interiores de los almacenes, locales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

**Portero:** Es quien realiza las funciones de control e identificación de las personas que acceden al recinto de la Empresa.

**Recadista:** Es quien realiza gestiones externas (ingresos y cobros en Bancos, Cajas, presentación de documentos en centros oficiales y privados, gestiones esporádicas de cobro, transporte de correo, etcétera) con carnet de conducir o no, encomendadas por su inmediato superior y da cuenta al mismo del resultado obtenido.

#### *Obreros*

##### 1.º Mantenimiento:

- **Oficial de 1.ª de Mantenimiento:** Es quien, ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría posee además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios por lo que se le pueden exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o edificios de todo tipo, o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.
- **Oficial de 2.ª de Mantenimiento:** Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.ª de mantenimiento, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.
- **Especialista de Mantenimiento:** Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.
- **Ayudante de Mantenimiento:** Es el que ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de 1.ª y 2.ª de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación con menos de 4 años de antigüedad.
- **Jardinero:** Es quien con el conocimiento suficiente de las plantas árboles y flores tiene la función de arreglo y poda de los árboles, trasplante y conservación de plantas y adecentamiento de los jardines de la empresa.
- **Especialista limpiador:** Es quien se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros de la empresa.
- **Ayudante Limpiador:** Es quien se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros de la empresa, con menos de 4 años de antigüedad en la misma.

##### 2.º Producción:

- **Oficial 1.ª de Producción:** Es quien con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción. Igualmente quedará adscrito a esta categoría quien se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Integran esta categoría los oficiales a los que se les exija:

- Ejecución perfecta del trabajo a partir de instrucciones muy generales (documentación, formulas, tecnología, etcétera) y bajo ligera supervisión, necesitando iniciativa y toma de decisiones con autonomía de juicio.
  - Responsabilidad sobre máquinas e instalaciones de producción de alta complejidad (su conservación, limpieza, etcétera).
  - Responsabilidad sobre la producción propia de las instalaciones a su cargo, con un alto nivel de calidad (pesaje, formulación, homogeneizado, etcétera).
  - Aptitud y experiencia para determinar, al tacto o a la vista, el estado de un proceso cualquiera con precisión y toma de responsabilidad en calidad y cantidad.
  - Constante atención a aparatos de control diversos (temperaturas, presiones, etcétera) o gráficos.
  - Ejecución perfecta del trabajo que requiera aptitud para la toma de responsabilidad en calidad y cantidad de un envasado, con autonomía de juicio y toma de decisiones.
  - Responsabilidad sobre máquinas, instalaciones de envasado, acabado o empaquetado de alta complejidad (conservación, limpieza, etcétera).
  - Responsabilidad sobre el envasado y acabado propio en las instalaciones a su cargo con un alto nivel de calidad (peso, presentación, acabado, etcétera).
  - En general, dominar su especialidad de manera segura y autónoma en los límites de las condiciones normales.
- Oficial de 2.<sup>a</sup> de Producción: Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.<sup>a</sup>, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las ordenes de su mando correspondiente.
- Especialista de Producción: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda de producción, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación, con más de 4 años de antigüedad.
- Ayudante de Producción: Es el que ayuda en la realización de las tareas encomendadas a las categorías superiores o ejecuta parte de ellas, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación, con menos de 4 años de antigüedad.

### 3.º Almacén:

- Oficial 1.<sup>a</sup> de Almacén: Es quien está encargado de despachar los pedidos de los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes o lugares señalados, registrando en los libros u hojas de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, así como las operaciones de manipulación y movilidad de productos, cajas, cestas, entre otros, con medios mecánicos o no, bajo las órdenes de su mando correspondiente.
- Oficial 2.<sup>a</sup> de Almacén: Es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, con medios mecánicos o no bajo las órdenes de su mando correspondiente.
- Especialista de Almacén: Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda de Almacén, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure esta situación.
- Ayudante de Almacén: Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a las Categorías Superiores, estando capacitado para suplir a estas en caso de ausencia, mientras dure esta situación, con menos de cuatro años de antigüedad.
- Conductor de Carretilla Mecánica: Es quien, ostentando la capacitación técnica que le habilite, maneja la carretilla elevadora, y a las órdenes de sus mandos correspondientes, transporta y estiba palets cargados o vacíos, llevando el control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla mecánica.

Art. 9. *Promociones, cobertura de vacantes y puestos de nueva creación.*—1. Existiendo un derecho preferente del personal de plantilla de fábrica para la adjudicación de un nuevo puesto de trabajo o un puesto vacante de categoría igual o superior, esta se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

- a) El nombramiento para funciones de mando recaerá sobre el personal que unilateralmente designe la Dirección de la Empresa.
- b) Todos los demás ascensos se realizarán por concurso-oposición basado en méritos y pruebas con sujeción a los criterios que se establecen en los apartados 2.º y siguientes de este artículo.

2. La dirección publicará en los tablones de anuncios y por un período de siete días las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria, de la que se entregará con antelación copia a la Representación de los Trabajadores y en la que consten aspectos como los siguientes:

- a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.
- b) Categoría del puesto de trabajo.
- c) Aptitudes psicofísicas exigidas por el puesto.
- d) Formación y experiencia mínimas requeridas.
- e) En su caso, programa de materias sobre las que habrían que versar las pruebas técnicas y prácticas.
- f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento al que deberán ser dirigidas.
- g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.
- h) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la categoría.

3. El tribunal calificador estará compuesto por 6 miembros, tres de ellos elegidos por el Comité de Empresa de entre todos los R.L.T. y otros tres de la Dirección de la empresa.

4. La calificación de méritos y pruebas será efectuada por el tribunal siguiendo los criterios y normas de actuación siguientes:

- a) Examen médico. Se considerará eliminatorio. El Servicio Médico de Empresa emitirá dictamen de Apto o No Apto.
- b) Las pruebas psicotécnicas que se considerarán asimismo eliminatorias serán realizadas y valoradas entre 0 y 100 puntos por personal técnico especializado en esta materia.
- c) Las pruebas de conocimiento básicos y específicos y el examen práctico tendrán también el carácter de eliminatorio debiéndose encargar su realización a expertos de empresas con las que se colabore en la realización de los programas de formación continua, quienes asimismo valorarán sus resultados entre 0 y 100 puntos.

Para poder ser declarados Aptos, los concursantes deberán obtener más de 50 puntos en cada una de las puntuaciones previstas para las pruebas psicotécnicas, examen de conocimientos básicos, examen de conocimientos específicos y examen práctico.

5. La selección definitiva para cubrir la vacante anunciada en la convocatoria del concurso-oposición se hará por acuerdo unánime del tribunal calificador. De no obtenerse acuerdo unánime, la plaza se adjudicará al candidato que haya obtenido mayor puntuación sumando las calificaciones de las pruebas referidas en los apartados b) y c) del párrafo 4.

6. En el supuesto caso de que, y a criterio del tribunal calificador, hubiera más de un candidato igualmente idóneo se escogerá aquel que acredite una antigüedad mayor.

7. Los ayudantes ascenderán a la categoría de Especialistas cuando cumplan 4 años de antigüedad en la Empresa.

8. El tribunal calificador se reunirá, como mínimo, cada tres meses o cuando existieran cuatro vacantes, pudiendo convocar cualquiera de las partes.

9. La empresa se compromete a que los trabajadores que, como consecuencia de accidente o invalidez que disminuya su capacidad, se encuentren impedidos para desempeñar el mismo oficio o empleo que venían desarrollando, puedan ser recolocados en otro puesto de trabajo adecuado a su grado de incapacidad.

10. Las vacantes que se produzcan, tendrán que ser publicadas y cubiertas en un plazo máximo de tres meses.

Art. 10. *Empleo y contratación.*—Todos los contratos de trabajo de naturaleza temporal (excepto interinidad) se acomodarán a las exigencias legales aplicables a cada momento, estableciéndose su período máximo de duración en 1 año.

La empresa sólo podrá acudir a contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal en los siguientes casos:

- Para cubrir ausencias imprevistas por un máximo de tres días.
- Para atender, por períodos no superiores a 30 días, circunstancias imprevistas de la producción que no puedan ser abordadas a través de la distribución irregular de la jornada.



- Para cubrir a trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, siempre que ésta no supere previsiblemente el período de 15 días, excepto para suplencias por disfrute de período vacacional.
- Para cubrir trabajos por los que, por su especial cualificación, no puedan ser desarrollados por trabajadores de plantilla, en un período que no supere los 45 días.

La Empresa dará a conocer a la Representación legal de los trabajadores las copias de los contratos en un plazo máximo de 10 días a fin de que aquéllos puedan realizar las labores de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal, en los términos legalmente establecidos.

La empresa se compromete a que el contrato de puesta a disposición en todos sus aspectos, incluyendo jornada y retribución mensual, sea acorde con la reglamentación general aplicable.

La contratación temporal propia no podrá superar el 10% de la plantilla fija de la Empresa, quedando exceptuados del cómputo de dicho límite los contratos por sustitución de trabajadores que tengan derecho a reserva de puesto de trabajo, así como aquellos celebrados por suplencia de trabajadores que se encuentren de vacaciones. Todos los contratos que superen dicho límite y no se encuentren comprendidos en la excepción antes descrita deberán ser concertados por tiempo indefinido.

La empresa se compromete a que cada extinción de un contrato de trabajo de carácter indefinido por cualquiera de las causas (jubilación, defunción, invalidez), generará la contratación de un trabajador con contrato indefinido, excepto en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que causa baja sea amortizado. Se exceptúan además las bajas por prejubilaciones o bajas incentivadas cuando se produzcan en previsión de amortizaciones o recolocaciones por ajustes organizativos, bien en el propio centro de trabajo o en otros de la empresa.

Art. 11. *Garantía de empleo.*—La empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de producirse excedente de personal en el centro de trabajo afectado por este Convenio, o ante la concurrencia de circunstancias objetivas que determinen el citado excedente de personal, la empresa deberá, con carácter previo, negociar con la Representación Legal de los Trabajadores la adopción de cualquier medida relacionada con la citada situación de excedente de personal.

### Capítulo III

#### *Jornada de trabajo, vacaciones y licencias*

Art. 12. *Jornada de trabajo.*—Se establece una jornada laboral, en cómputo anual, de 1.800 horas durante toda la vigencia del presente Convenio. Se establece durante la jornada diaria un descanso de veinticinco minutos para el bocadillo y dos períodos de ocho minutos de descanso, que igualmente serán considerados como tiempo efectivo de trabajo. En consecuencia, la jornada anual será de 1.641 horas efectivas de trabajo, según se detalla a continuación:

1. A partir de la firma del presente Convenio la jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, estableciéndose durante la misma un descanso de 25 minutos para el bocadillo, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Asimismo, durante la jornada se tendrán dos períodos de 8 minutos de descanso, que igualmente serán considerados como tiempo efectivo de trabajo. El momento de disfrute del citado descanso deberá ser realizado de modo que no quede alterado el orden y la capacidad normal de producción, tal como se establece en la cláusula adicional segunda del actual Convenio Colectivo.

La citada jornada semanal será distribuida en cinco días a la semana y 225 días laborales al año como máximo.

La jornada de trabajo estará distribuida y ajustada en relación a las necesidades de producción. Igualmente, se ajustarán las horas de entrada y salida de todos los turnos, a las necesidades del proceso productivo.

2. Los días 1 de enero y 25 de diciembre son productivos a todos los efectos, en cualquier caso, ningún trabajador de este centro trabajará después de las 16 horas 30 minutos de los días 24 y 31 de diciembre. Asimismo tampoco trabajará ningún trabajador, antes de las 20 horas, los días 25 de diciembre y 1 de enero.

3. El calendario de Navidades será el siguiente:
  - a) El personal que habitualmente libra los domingos y festivos librarán el día 1 de enero y los días 24, 25, 31 de diciembre.
  - b) El personal que habitualmente libra los viernes y sábados librarán el día 1 de enero y los días 24, 25, 31 de diciembre
  - c) El personal del donut (tarde y noche) se dividirán en dos grupos de trabajo (A y B), y librarán un grupo los días 1 de enero y 23, 24, 31 de diciembre, y el otro grupo los días 24, 25, 30 y 31 de diciembre.
  - d) El personal que habitualmente libra los jueves y viernes (cabeceras de pan de molde) librarán los días 23, 24, 30 y 31 de diciembre.
  - e) El personal que habitualmente libra los jueves y viernes (donut noche fijo) librarán los días 1 de enero y 24, 25, 31 de diciembre.
  - f) El personal que habitualmente libra los miércoles y jueves o los viernes y sábados librarán los días 1 de enero y 24, 25, 31 de diciembre
4. Como consecuencia de la facultad organizadora de la empresa, ambas partes reconocen que todos los días de la semana, con inclusión del domingo, han de ser considerados productivos.

Art. 13. *Horario de trabajo.*—Los horarios de trabajo así como los días de descanso son los establecidos en la actualidad en la empresa para cada colectivo y turno, por ello, cualquier modificación definitiva, será acordado en reunión con el Comité de Empresa.

Art. 14. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores que, como mínimo, tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar veintidós días laborables de vacaciones retribuidas con todos los conceptos salariales, a excepción de la locomoción. Aquellos trabajadores que no acrediten la prestación de servicios durante un año completo tendrán derecho a dos días y medio de vacaciones por mes trabajado.

En el supuesto de que un trabajador inicie una situación de Incapacidad Temporal, por cualquier causa, antes de la fecha de disfrute del período establecido para sus vacaciones, éstas se entenderán suspendidas hasta que se produzca el alta en la citada situación de Incapacidad Temporal, de tal modo que si el trabajador causara alta en la Incapacidad Temporal dentro del período inicialmente establecido para el disfrute de sus vacaciones, se entenderá que las mismas se inician a partir del día siguiente al del alta en Incapacidad Temporal, continuándolas hasta la fecha de finalización del período inicialmente asignado.

2. El período vacacional anual será distribuido del 15 de junio al 15 de septiembre y el disfrute se hará de forma rotativa, mediante el reparto del personal de cada departamento en tres turnos (siempre que haya un número de trabajadores que lo permita), de tal manera que quien elija el turno de sus vacaciones el primer año en el primer lugar, lo hará el siguiente en el tercero, el que elija en segundo lugar lo hará el año siguiente en el primero, y así sucesivamente. No obstante, la empresa se compromete a distribuir las vacaciones en los meses de julio y Agosto, de forma rotativa cada año, mediante reparto del personal en 2 turnos, en aquellas líneas que por organización de la producción y el personal así lo permitan.

El calendario de vacaciones se confeccionará el día uno de abril de cada año y se publicará antes del día 15 del mismo mes. La empresa determinará el número de trabajadores que disfrutarán las vacaciones en cada turno.

3. Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre de cada año natural.

4. Durante el período de disfrute de las vacaciones se ajustarán los horarios de entrada y salida, si fuere necesario, previo acuerdo con los trabajadores afectados, a fin de que queden cubiertas todas las ausencias para garantizar la producción. Si por el citado motivo el trabajador viera modificado su horario y esto incidiera en su retribución en cuantía inferior a la que viniese percibiendo en su jornada habitual en el momento de cambio, el trabajador conservará el derecho a percibir la totalidad de las retribuciones que con anterioridad a la modificación viniera percibiendo. El citado cambio no llevará aparejado disminución retributiva alguna en ningún concepto.

Art. 15. *Fiestas patronales.*—La plantilla disfrutará, con carácter general, los festivos propios de la localidad de Paracuellos de Jarama. No obstante lo anterior, y dado que la Empresa debe atender diariamente la fabricación de sus productos para puntos de venta fuera de dicha localidad, las necesidades del servicio podrán requerir que los trabajadores presten servicios en festivo local. El trabajo en festivo local, que afectará como máximo al 50 por 100 de la plantilla vigente en cada momento, será compensado con el disfrute de descanso y afectará, preferentemente, a no residentes en la localidad de Paracuellos de Jarama

y, también preferentemente, en festivos de la localidad de Madrid, o en cualquier otro previo acuerdo con la Empresa.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son voluntarias y se pactan, expresamente, con los importes señalados en las tablas salariales

La Empresa, en su caso, facilitará al Comité de Empresa relación mensual de las horas extraordinarias desglosadas por sección y persona.

Art. 17. *Distribución irregular de la jornada.*—Mediante acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto será de aplicación lo que establezca la normativa laboral.

Art. 18. *Licencias.*—Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de un día más de lo establecido en el citado texto legal, en los supuestos de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos, así como en caso de nacimiento de hijo.

Durante la vigencia del presente convenio todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, previa comunicación y posterior justificación, cuando proceda, del hecho causante, de las siguientes licencias o permisos retribuidos por el tiempo que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Se podrá acumular la totalidad de las vacaciones al permiso por matrimonio, siempre y cuando, no se tengan que modificar la fecha de los períodos de vacaciones establecidas.
- b) Cuatro días laborables por nacimiento de hijo. En el supuesto que el nacimiento se produjera fuera de la provincia en la que el trabajador tiene su domicilio el permiso retribuido se incrementará en dos días más.
- c) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá que hay desplazamiento, cuando el hecho causante ocurra fuera de la Comunidad de Madrid. Un día por muerte de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad, más uno de viaje cuando se den las necesidades de traslado indicadas anteriormente.  
En caso de existir en plantilla más de un familiar con derecho al disfrute de la licencia en los casos de enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica del mismo paciente, podrán disfrutar de la misma entre ellos, de forma no coincidente y correlativa.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Un día por boda de padres, hijos o hermanos.
- h) Un día de asuntos propios, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:
  - No coincidir más de un trabajador por turno y misma línea en el mismo día.
  - No disfrutar de esta licencia en los puentes.
  - No disfrutar esta licencia como acumulación al descanso por vacaciones.
  - Las solicitudes deberán cursarse al departamento de RRHH, con una antelación mínima de 7 días antes del inicio del permiso. Dichos permisos se concederán en función de las disponibilidades del servicio y en caso de denegación, está deberá ser motivada, una vez estudiadas las causas por los representantes de los trabajadores y la empresa.

El día de asuntos propios sólo podrá disfrutarse cuando el absentismo del año anterior sea inferior al 4 por 100 exceptuando las ausencias reguladas en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

- i) Dos días de permiso no retribuido, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el apartado anterior para el día de asuntos propios.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.  
Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer,

por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumular el total de horas de permiso por lactancia, disfrutando de las mismas de forma ininterrumpida, a continuación de la suspensión por maternidad

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los supuestos de iniciación de trámites de adopción o acogimiento se considerará licencia retribuida el tiempo imprescindible para que el trabajador realice los trámites y gestiones necesarias para los mismos ante los órganos oficiales de las Comunidades Autónomas. Si como consecuencia de la tramitación de la adopción el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento con ausencia al trabajo de más de tres días consecutivos, este tendrá derecho a una licencia no retribuida por el tiempo necesario para la adopción.

Los derechos reconocidos al cónyuge se entenderán igualmente aplicables a las parejas de hecho, siempre que esta situación sea debidamente acreditada mediante inscripción en registro para tal efecto.

#### Capítulo IV

##### *Régimen salarial y compensatorio*

Art. 19. *Retribuciones.*—Los conceptos salariales son los siguientes: Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad consolidada.

Art. 20. *Salario base.*—El salario base es el que aparece especificado para cada categoría profesional en las tablas salariales que, como Anexo I, forman parte del presente convenio.

Art. 21. *Plus convenio.*—Tendrán derecho a cobrar este plus todos los trabajadores de la empresa, siendo su cuantía la que aparece especificada para cada categoría profesional en las tablas salariales, con excepción de los Ayudantes de nuevo ingreso que, atendiendo a las necesidades de adquisición de práctica y adaptación al puesto de trabajo, cobrarán el 25 por 100 de este plus durante el primer año de prestación de servicios en la empresa, sin que compute a estos efectos el tiempo de contrato a través de empresas de trabajo temporal.

Art. 22.. *Antigüedad consolidada.*—Este complemento, de naturaleza salarial, sustituye al complemento de antigüedad percibido hasta la fecha (por los trienios vencidos así como el que corresponda al trienio en curso devengado a la fecha de la firma del convenio), de forma que el trabajador que a la firma del acuerdo perciba el complemento de antigüedad consolidará como complemento “antigüedad consolidada” la cuantía que por tal concepto se venía percibiendo más lo correspondiente al trienio en curso.

Del mismo modo, las nuevas incorporaciones no devengarán cantidad alguna por este concepto, que queda suprimido.

Art. 23. *Complementos salariales.*—Se suprimen los complementos de Plus frito noche, complemento dedicación, complemento nocturno fijo, plus idiomas, complemento personal, complemento por cargo, prima especial, complemento especial situación anterior y domingos y festivos.

La empresa se compromete a que, en el caso de que alguno de los trabajadores afectados por la supresión de dichos complementos retributivos vea extinguido su contrato de trabajo por causas objetivas, en los próximos 4 años, desde la firma del Convenio, la indemnización a aplicar se calculará sobre los importes de las tablas salariales de 2009.

Nocturnidad: Los trabajadores que realicen la jornada nocturna, comprendiéndose ésta entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrán un incremento sobre el salario base del 30 por 100. Cuando la jornada del trabajador comprenda únicamente, parte del horario nocturno, percibirá el incremento solamente en proporción a las horas trabajadas dentro del horario señalado. Este complemento de nocturnidad se abonará únicamente en los meses en que se efectúe.

Art. 24. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen tres devengos de vencimiento periódico superior al mes, que se abonarán el 30 de marzo, el 15 de junio y 15 de diciembre, consistente en el salario base, plus convenio y antigüedad consolidada, en su caso, bien entendido que la paga abonada en el mes de marzo corresponde a los devengos del año anterior.

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

Art. 25. *Paga de septiembre.*—La citada paga será abonada en el mes de septiembre en la cuantía de 726,89 euros durante la vigencia del presente convenio.

El período de devengo para la citada paga será el comprendido entre el 1 de octubre de un año y el 30 de septiembre del año siguiente.

Art. 26. *Plus de días festivos.*—Por razones técnicas y organizativas y como consecuencia de la caducidad de los productos perecederos que a diario se elaboran en este centro de trabajo, ambas partes acuerdan expresamente la necesidad de trabajar los días festivos.

Como compensación a cada día festivo trabajado y no disfrutado, se concederá la libranza de otro día, que como norma general, será el inmediatamente anterior, abonándose 9,53 euros/hora, para todas las categorías y niveles. A estos efectos se considerará festivo trabajado en jornada completa, cuando el trabajador sufra accidente laboral en dicha jornada.

El trabajo realizado por cada día festivo, será retribuido por hora efectiva de trabajo con una compensación económica recogida en el anexo de las tablas.

Art. 27. *Plus domingos.*—Los domingos se consideran días laborables a todos los efectos.

Todos los trabajadores que trabajen el domingo percibirán una compensación económica por hora efectiva de trabajo, abonándose 4,61 euros/hora.

A estos efectos, se considerará domingo trabajado en jornada completa, cuando el trabajador sufra accidente laboral en dicha jornada.

Art. 28. *Plus locomoción.*—Se establece un plus de locomoción por día efectivamente trabajado, para todos aquellos trabajadores con los que se haya convenido efectuar su desplazamiento al trabajo con medios propios de locomoción, en las cuantías diarias establecidas en tablas, según el municipio de residencia del trabajador.

MUNICIPIO DE RESIDENCIA	Euros/DÍA
Paracuellos de Jarama	1,5604 €
Barajas	2,4073 €
Belvis de Jarama, Cobena, Ajalvir, Daganzo, Algete	2,8978 €
Alcobendas, San Sebastián de los Reyes, Torrejón de Ardoz	5,1268 €
Madrid, Alcalá de Henares, Móstoles y asimilados	6,6871 €

Las poblaciones no relacionadas y que en el futuro hayan de ser incluidas en esta relación, se asimilarán a las mismas en función de la similitud de distancia.

Se elimina el sistema de transporte colectivo externo, que quedará sustituido por transporte colectivo interno para un máximo de 16 trabajadores. Los trabajadores que se podrán beneficiar de esa nueva modalidad serán aquellos que, no disponiendo de medio de transporte propio o de carnet de conducir, acrediten que tienen dificultades para el acceso a medios de transporte público por su lugar de residencia habitual.

Los beneficiarios de este servicio deberán estar agrupados en dos turnos de trabajo por lo que la aceptación de la adaptación del horario y/o turno de trabajo es requisito indispensable para ser beneficiario del sistema de transporte colectivo interno.

Los trabajadores que hayan disfrutado hasta la fecha del transporte colectivo (25 empleados), que no cumplan con los requisitos para ser beneficiario de la nueva modalidad de transporte, serán compensados con el percibo del Plus Locomoción. Si estos trabajadores se viesen afectados por un cambio de turno que les imposibilite el acceso a medios de transporte público por su lugar de residencia habitual, habrán de garantizárseles el transporte adecuado para ese nuevo turno.

En tanto no se suprima efectivamente el transporte colectivo externo y con objeto de sufragar parcialmente el coste del Abono transporte, la empresa seguirá abonando dicha cantidad a cada trabajador (actualmente 2 empleados). Una vez suprimido, los trabajadores afectados (2) dejarán de percibir esta ayuda.

Art. 29. *Revisión salarial.*—Para el año 2009 la revisión salarial, para todos aquellos conceptos económicos, salvo los que tengan cuantía económica establecida para tal año, será la equivalente a la aplicación del 0,8 por 100, conforme a lo aplicado en el resto de Convenios de la compañía.

Los años 2010, 2011, 2012 y 2013 sin incremento.

Para el año 2014, se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la Empresa, de manera que en caso de que la empresa no tenga pérdidas los trabajadores puedan recuperar el sacrificio salarial que ha supuesto la implantación del Plan de

viabilidad. En este sentido, la Empresa se compromete a aplicar, con efectos del 01 de enero, el incremento salarial que pacte, a partir de 2014, para cualquier otra fábrica del Grupo.

## Capítulo V

### *Prestaciones sociales*

Art. 30. *Préstamos*.—El fondo destinado a préstamos sin interés, se fija en la cuantía de 70.560 euros.

El importe máximo que sobre el citado fondo podrá percibir un trabajador será de 3.000 euros, los cuales serán amortizables, como máximo, en dos años, en quince pagos anuales, nombrándose una comisión al efecto para la distribución de estos préstamos. Para la concesión de estos préstamos, se exigirá un año de permanencia en la empresa. No se concederá un nuevo préstamo sin haber transcurrido un año desde la cancelación del anterior, salvo casos concretos y previo estudio de los mismos.

Los trabajadores con contrato temporal que soliciten un préstamo, la amortización de este será prorrateada entre el número de mensualidades que vayan desde la concesión del préstamo hasta la finalización de su contrato, de modo que a esta fecha quede totalmente cancelado.

Estos préstamos sin interés se concederán para necesidades personales o familiares justificadas, debiéndose cumplimentar el impreso de solicitud correspondiente.

Art. 31. *Ayuda escolar*.—Se establece una ayuda escolar anual de 159,74 euros, para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad al menos de un año en la empresa, abonables en el mes de agosto de cada año y que tengan hijos menores de 18 años el día 31 de agosto de cada año. También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores con hijos de 17 años de edad o más siempre que acrediten la matriculación en centros oficiales para la realización de estudios reglados de bachillerato, formación profesional de grado medio, formación profesional de grado superior, estudios universitarios o equivalentes e incompatibles con la realización de cualquier tipo de trabajo remunerado. El abono para estos últimos se efectuará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso, y toda vez que el trabajador en dicha fecha tenga como mínimo un año de antigüedad en la compañía.

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

Art. 32. *Ayuda a discapacitados*.—Se establece una ayuda a discapacitados físicos/psíquicos 241,05 euros mensuales, durante la vigencia de este convenio, para los padres, hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores que tenga el 33 por 100, al menos, de minusvalía reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, siempre que el disminuido esté a cargo del trabajador.

Dejará de percibirse esta ayuda cuando el disminuido realice trabajo remunerado o perciba pensión de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo, siempre y cuando en este último caso la cuantía de la pensión iguale o supere el importe del SMI.

Art. 33. *Formación*.—Para los años de vigencia, se establece una ayuda denominada “a formación”, destinando hasta un máximo de 8.064 euros, para financiar cursos externos que reciban los trabajadores en relación con la actividad propia de la empresa y el puesto desempeñado por el trabajador dentro de la misma, y que ha de cumplir necesariamente los siguientes requisitos:

- Solicitud previa y autorización de la empresa para la realización del curso.
- Reembolso del 80 por 100 del coste del curso con un límite máximo de 1.500 euros anuales por trabajador.  
El valor del curso se entenderá integrado por el coste de la matrícula, las clases y los libros oficiales necesarios.
- Los cursos deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.
- Se acreditará a la empresa, tanto de asistencia como de aprovechamiento, que en caso de dar estimar un resultado negativo por parte de la misma supondrá la retirada de la ayuda.
- Los cursos deberán realizarse en centros oficiales o reconocidos por la empresa.

Formación profesional en el trabajo.—El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Art. 34. *Seguro colectivo de vida*.—Se establece un seguro colectivo de vida para todo el personal, durante el año 2014, consistente en 39.546,45 euros en el supuesto de fallecimiento; 39.546,45 euros en el supuesto de incapacidad permanente absoluta; 59.327,06 euros, en el supuesto de muerte por accidente de trabajo; y 59.327,06 euros en el supuesto de que sea declarada una incapacidad permanente total como consecuencia de accidente de trabajo.

Se tendrá derecho a dicho seguro, a partir del primer día del séptimo mes de prestación de servicios en la empresa.

Art. 35. *Jubilación*.—1. Se facilitará la jubilación de los trabajadores con 65 años o más.

2. Se establece una gratificación por jubilación para aquellos trabajadores con menos de 65 años que decidan jubilarse y que, dependiendo de la edad y años de servicios en la empresa, tendrá los siguientes días de abono de salario, integrado por el salario base, “antigüedad consolidada” y plus convenio:

EDAD *	10-14 AÑOS	15-19 AÑOS	+DE 20 AÑOS
5 años	105 días	120 días	135 días
4 años	90 días	105 días	120 días
3 años	75 días	90 días	105 días
2 años	60 días	75 días	90 días
1 año	45 días	60 días	75 días
Edad ordinaria	50 días	60 días	80 días

\* Refleja los años restantes hasta la edad ordinaria de jubilación, reseñada por la normativa aplicable en cada caso.

Para tener derecho a la percepción de la gratificación, el trabajador deberá causar baja en la empresa dentro de los noventa días inmediatamente posteriores a aquel en que cumpla cualquiera de las edades detalladas.

Art. 36. *Jubilación anticipada*.—1. Las jubilaciones anticipadas se harán efectivas cuando, habiéndolo solicitado el trabajador, proceda además la amortización de su puesto de trabajo o su sustitución por personal excedente de otros departamentos o secciones del grupo Párrafo.

2. Con objeto de mejorar las condiciones de jubilación de aquellos trabajadores asalariados que accedan a la jubilación anticipada en los términos que establece el artículo 161. Bis, apartado 2.A), de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa negociará con ellos y con el Comité de empresa una compensación económica, tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador y sobre las bases siguientes:

- a) La suma de las compensaciones económicas en ningún caso superará el importe indemnizatorio establecido por la Legislación laboral vigente para los despidos disciplinarios imprevistos.
- b) El límite de la compensación a abonar durante todo el tiempo en el que sea percipitor de las prestaciones de desempleo que se establecerá de forma individual según corresponda a cada uno de los años de vigencia de este convenio, sobre esta materia se fijará de manera que se garantice el 100 por 100, el 95 por 100, el 90 por 100 o el 85 por 100 de las percepciones netas que por los conceptos retributivos del Convenio se tengan acreditadas, incrementadas en el I.P.C. anual, según falten para acceder a la pensión de jubilación ordinaria más de 2 años, más de 3 años, entre 3 y 5 años, o entre 5 y 7 años, respectivamente.
- c) El complemento de la prestación de jubilación para cada trabajador se calculará, en base a la normativa vigente en esta materia, de manera que perciba en total por este concepto el 95 por 100, el 90 por 100 o el 85 por 100 de la prestación que le correspondería si tuviera la edad ordinaria de jubilación, según le falten 3 años para al-

canzar la edad ordinaria de jubilación, más de 5 y menos de 3, o más de 7 y menos de 5, que les correspondería si hoy tuvieran la edad ordinaria de jubilación.

Art. 37. *Ayuda defunción.*—En el supuesto de fallecimiento del trabajador que ostente más de seis meses de prestación de servicios en la Empresa, ésta queda obligada a satisfacer a sus derechohabientes, en concepto de ayuda por defunción, como único pago y de una sola vez la cantidad de 4.536 euros brutos para la vigencia de este convenio.

En caso de encontrarse el trabajador en situación de algún tipo de invalidez, esta ayuda se abonará siempre y cuando el fallecimiento se haya producido antes de la fecha de reconocimiento de efectos de la invalidez permanente por el organismo competente.

Art. 38. *Incapacidad temporal, y consultas médicas.*—1. Enfermedad sin proceso de baja: En el supuesto de enfermedad sin proceso de baja por I.T. de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador el 60 por 100 del salario base, antigüedad consolidada y plus convenio, hasta un máximo de tres días al año.

2. Consultas médicas: Se considerará permiso retribuido hasta un máximo de veinticinco horas, en el año natural, la asistencia a consultas de medicina general y de especialistas de la Seguridad Social y el acompañamiento a hijos cónyuge y padres descontándose, por tanto, la parte proporcional de todos los conceptos de las horas que excedan de las veinticinco citadas. No obstante, y solo para el trabajador, si la consulta se realiza a especialistas de la Seguridad Social, se abonará las horas que sean necesarias para dichas consultas. En ambos supuestos, será requisito indispensable la presentación del correspondiente justificante de la Seguridad Social para la obtención del derecho señalado anteriormente.

Igualmente, será necesario preavisar la ausencia a su inmediato superior.

El tiempo para asistir a consultas médicas será el estrictamente necesario, teniendo el trabajador la obligación de reincorporarse al trabajo antes y/o después de las mismas según sus horarios.

3. Incapacidad temporal: En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, el trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 100 por 100 del importe de los conceptos salariales que tenga acreditados en su jornada ordinaria de trabajo excepto los de pago no periódicos, extraordinarios y/o comisiones.

Este beneficio se obtendrá siempre que se den estas circunstancias:

- El índice de absentismo considerando la plantilla de fábrica (MOD y MOI), no deberá sobrepasar el 4 por 100 de promedio mensual acumulado en los doce meses.
- En caso de superar dicho índice del 4 por 100 se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir los complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo aquel trabajador que individualmente sobrepase el 5 por 100 mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de la baja.
- Las bajas por descanso maternal y paternal, se beneficiarán de la prestación económica expresada en el párrafo primero de este artículo, con independencia del índice de absentismo.
- El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes el abono de los complementos más arriba establecidos.
- La Empresa se reserva el derecho a retirar esta mejora en los casos de fraude. Los casos de enfermedad que precisen intervención quirúrgica o internamiento en clínica o sanatorio, se asimilarán en cuanto a su tratamiento a lo establecido en el párrafo primero de este artículo. Este beneficio se hace extensivo al tiempo de duración de la convalecencia en ambos supuestos. A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivado por accidente laboral, licencias con retribución, huelgas legales y uso de horas sindicales.

Cualquier modificación que por Ley afecte a la prestación de la Seguridad Social por I.T, y por consiguiente a la cuantía del complemento, daría lugar a una renegociación del presente artículo.

En caso de Incapacidad Temporal (IT) derivada de accidente laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora, el accidentado perciba desde el primer día de la baja el 100 por 100 del importe de los conceptos salariales que tenga acreditados en su jornada ordinaria de trabajo excepto los de pago no periódicos, extraordinarios y/o comisiones.

En lo referente al control médico y a la eliminación del complemento en situación de fraude, se estará a lo dispuesto en el apartado e).



Art. 39. *Maternidad, paternidad y adopción.*—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción o acogimiento, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir de segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores respecto del permiso de paternidad, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la misma Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del mismo cuerpo legal y recogidos en los párrafos anteriores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El derecho a la suspensión del contrato establecido en el párrafo anterior pasará tener una duración máxima de cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 1 de enero de 2014, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Capítulo VI

### *Derechos sindicales*

Art. 40. *Derechos sindicales.*—En cuanto a los derechos de representación colectiva, ambas partes se comprometen a regirse por la legislación vigente. No obstante lo anterior, podrán acumularse en uno o varios de los miembros del comité de empresa, y entre los delegados de una misma central sindical, las horas que con carácter trimestral, sean cedidas total o parcialmente, correspondientes a cada uno, individualmente. Esta acumulación, que sólo podrá realizarse dentro de los meses naturales, deberá comunicarse a la Dirección de la Empresa, al menos, con 48 horas de antelación del inicio de cada período sobre el que se pretenda la acumulación.

La empresa reconoce a la representación sindical los derechos que la normativa vigente reconoce a las empresas con más de 250 trabajadores y, en concreto el nombramiento de un Delegado Sindical con los derechos y garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical con independencia de que el número de trabajadores sea inferior a los citados 250.

## Capítulo VII

*Régimen disciplinario*

Art. 41. *Principios de ordenación.*—1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual, culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

Art. 42. *Graduación de faltas.*—1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditara la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves período de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención o falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideraran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los riesgos y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia al trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los centros de trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada habitual.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.

- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
  - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
  - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
  - n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
  - b) La inasistencia justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 2 meses.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) La disminución voluntaria o continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - k) El acoso sexual.
  - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
  - ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
  - m) La reincidencia o reiteración de la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Art. 43. *Sanciones*.—1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## Capítulo VIII

### Salud laboral

Art. 44. *Revisión médica*.—1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea impres-

cindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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 los trabajadores, 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 del trabajador 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.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Art. 45. *Prevención de riesgos laborales.*—Se aplicará la legislación vigente.

## Capítulo IX

### *Otras disposiciones*

Art. 46. *Ropa de trabajo.*—Anualmente se proveerá al personal, además del calzado para cada puesto de trabajo, de la siguiente ropa de trabajo: Para cada año de vigencia de este convenio, cada trabajador de producción contará con un máximo de 8,5 puntos canjeables por prendas de vestir para el desarrollo de su trabajo.

Personal de producción masculino:

- Dos camisas: 2 puntos.
- Dos pantalones: 3 puntos.
- Un jersey: 1,5 puntos.
- Dos cofias o dos gorras barco: 0,5 puntos.

Personal de producción femenino:

- Dos camisas: 2 puntos.
- Dos pantalones: 3 puntos.
- Una rebeca: 1,5 puntos.
- Dos gorros o cofias: 0,5 puntos.

Personal de almacén y servicios auxiliares:

- Un jersey: 1,5 puntos.
- Dos pantalones: 3 puntos.
- Dos camisas: 2 puntos.
- Dos cofias o dos gorras barco: 0,5 puntos.
- Un anorak (según necesidades).
- Un par de botas/zapatos de seguridad.

El personal de mantenimiento dispondrá de un crédito de 11,5 puntos.

Personal de mantenimiento:

- Una bata: 1,5 puntos.
- Tres pantalones: 4,5 puntos.
- Dos camisas: 2 puntos.
- Un jersey: 1,5 puntos.
- Dos cofias o dos gorras barco: 0,5 puntos.
- Un anorak (según necesidades).
- Un par de botas/zapatos de seguridad.

Para el resto del personal de servicios auxiliares: según necesidades.  
Se proporcionará un chaleco al personal según necesidades.  
El vestuario descrito anteriormente será de uso obligatorio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

De establecerse durante la vigencia del presente Convenio algún acuerdo de Convenio Colectivo, o similar, cuyo ámbito de aplicación de grupo de carácter estatal o provincial, se estará a lo que en el mismo se disponga.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Ambas partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad de Madrid.

A efectos de establecer las medidas organizativas que favorezcan mejoras productivas reales que justifiquen la globalidad de los incrementos o mejoras acordadas en el presente Convenio, se establecen durante la vigencia del mismo los siguientes acuerdos en el ámbito organizativo y de contratación:

1. Contratación: Los trabajadores contratados para cubrir las ausencias por Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su causa, lo serán con la categoría de Ayudante, percibiendo los citados trabajadores el complemento salarial denominado "Plus Convenio" en la cuantía del 25 por 100 de su importe, salvo que el contrato de interinidad alcance una duración superior a un año, momento a partir del cual el citado complemento se percibirá en la cuantía establecida en las tablas salariales para la citada categoría.

2. Organizativo: A fin de favorecer la continuidad del proceso productivo, los turnos de paradas por descanso y bocadillo establecidos en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, serán organizados por el Jefe de cada línea adaptándolos a los cambios de productos o paradas de líneas.

El primer paro de 8 minutos de descanso se disfrutará entre la primera y la segunda hora de la jornada laboral diaria.

El descanso para el bocadillo, 25 minutos, se disfrutará entre la tercera hora y la sexta de la jornada laboral diaria.

El segundo descanso de 8 minutos se disfrutará entre la séptima hora y la octava de la jornada laboral.

En ningún caso estarán los trabajadores/as más de dos horas y treinta minutos sin descansar.

Por otro lado, consolidar los turnos de tarde a 5, 6 o 7 días (según calendario vigente para 2007), en las líneas de bollería y hojaldre, amortizando el turno de noche de los 38 trabajadores que lo realizaban. Las vacaciones serán disfrutadas en los meses de julio y Agosto en estas dos líneas.

Todo ello sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa establezcan medidas encaminadas a corregir, en su caso, las bajas por enfermedad o accidente y sus causas.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Ambas partes se someten a los acuerdos alcanzados en fecha 17 de marzo de 2004 y 1 de abril de 2005.

## DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Los trabajadores que provengan de otros centros de trabajo de empresas del Grupo Panrico que, por motivos organizativos, hayan sido trasladados de estos centros, en el marco de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se ubicarán en las líneas de producción existentes, sin que este traslado ocasione perjuicio alguno en las condiciones económicas y profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio.

## DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Se moderará, mediante complementos ad personam, el impacto de la supresión de complementos en aquellos trabajadores (jefes de turno, jefes de línea y técnicos que ejerzan efectivamente como tales) en que las retribuciones pudieran quedar fuera de mercado o en situación “no equitativa” en relación a la estructura salarial de la fábrica.

Para garantizar el cumplimiento de este compromiso, la Comisión paritaria se podrá reunir periódicamente para conocer el colectivo afectado en cada momento.

## DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

Considerando que PANRICO sufre una profunda transformación y que ha sido necesario implantar numerosas medidas sobre la plantilla de Paracuellos, por la necesidad de adecuar su estructura a los nuevos retos del mercado, las partes se encuentran conformes en que resulta necesario respetar, personalmente, la antigüedad ya generada por su plantilla en Paracuellos de Jarama, pero sin intención de extenderla a los trabajadores de nuevo contratación, para homogenizar las condiciones laborales con otros centros productivos y evitar el mantenimiento de unas condiciones laborales poco ajustadas a las actuales circunstancias productivas y económicas.

La empresa es consciente del esfuerzo que supone este acuerdo y que el mismo supone una apuesta común por la continuidad y viabilidad futura de la fábrica de Paracuellos. En este sentido y de manera consecuente con lo anterior la Compañía se compromete a (i) no presentar un expediente de cierre en un plazo mínimo de 4 años, desde la firma del Convenio, y (ii) volver a sentarse y negociar contraprestaciones económicas que compensen el citado esfuerzo en cuanto se obtengan beneficios.

Las partes se encuentran conformes en que esta medida tiene justificación objetiva y razonable basada en la grave situación de crisis empresarial existente en la empresa, y el compromiso de mantenimiento de la estabilidad de empleo, constituyendo ambas una razón lógica y justificativa de la medida adoptada. Adicionalmente, las partes toman esta decisión pues son conscientes de que los trabajadores beneficiados con la distinta retribución ya han asumido las consecuencias de los avatares padecidos en el seno de la empresa desde el momento en que empezó su situación de crisis (suspensiones contractuales, expedientes extintivos, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ...), lo que, obviamente, no ha afectado a los trabajadores de nuevo ingreso quienes, a su vez, encuentran en este acuerdo la garantía de una futura estabilidad en el empleo.

## ANEXO I

I.- TÉCNICOS		2009 -2014		
		S. BASE	P. CONV	TOTAL
TITUL.	TÉCNICO JEFE	45,5092	11,2334	25.534
	TÉCNICO TIT. GRADO SUPERIOR	45,5092	11,2334	25.534
	TÉCNICO TIT. GRADO MEDIO	41,0396	10,7001	23.283
NO TITULADOS	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	45,5092	11,2334	25.534
	JEFE DE PRODUCCIÓN	41,0396	10,7001	23.283
	ENCARGADO	34,4674	9,4786	19.776
	JEFE TALLER	37,6281	10,1329	21.492
	JEFE DE SECCION	34,2166	9,4642	19.656
	JEFE DE LÍNEA	34,2166	9,4642	19.656
	JEFE DE ALMACÉN	34,2166	9,4642	19.656
	JEFE DE TURNO	33,0568	9,3795	19.096
	P. DATOS	JEFE PROCESO DE DATOS	41,0396	10,7001
ANALISTA PROGRAMADOR		37,6281	10,1329	21.492
PROGRAMADOR		36,4768	9,8451	20.845
OPERADOR		31,9348	7,8232	17.891
LAB	TÉCNICO LABORATORIO/CALIDAD	36,4769	9,8451	20.845
	AUXILIAR DE LABORATORIO	31,9348	7,8232	17.891
ORG	TECN. ORGAN Y CONTROL 1ª	33,0568	9,3795	19.096
	TECN. ORGAN Y CONTROL 2ª	31,9348	7,8232	17.891
<b>II.- ADMINISTRATIVOS</b>				
ADTVOS.	JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	38,7286	10,3869	22.102
	JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	36,4768	9,8451	20.845
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	33,0568	9,3795	19.096
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	31,9348	7,8232	17.891
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	29,1017	7,7376	16.578
<b>III.- SUBALTERNOS</b>				
SUBALT.	VIGILANTE	26,2423	8,0504	15.432
	PORTERO	26,2423	8,0504	15.432
	RECADISTA	24,1272	5,1702	13.184
<b>IV.- OBREROS</b>				<b>* 455</b>
MANTENIMIENTO	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	33,0568	8,8885	19.085
	OFICIAL 2º MANTENIMIENTO	31,5839	7,7372	17.891
	ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	28,7819	7,6526	16.578
	AYUDANTE MANTENIMIENTO	27,0888	7,6526	15.807
	AYUDANTE MANTENIMIENTO (1º. AÑO)	27,0888	1,9131	13.196
PRODUCCIÓN	OFICIAL 1º PRODUCCIÓN	33,0568	8,8885	19.085
	OFICIAL 2º PRODUCCIÓN	31,5839	7,7372	17.891
	ESPECIALISTA DE PRODUCCIÓN	28,7819	7,6526	16.578
	AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	27,0888	7,6526	15.807
	AYUDANTE DE PRODUCCIÓN (1º AÑO)	27,0888	1,9131	13.196
ALMACÉN	OFICIAL 1º ALMACÉN	33,0568	8,8885	19.085
	OFICIAL 2º ALMACÉN	31,5839	7,7372	17.891
	ESPECIALISTA DE ALMACÉN	28,7819	7,6526	16.578
	AYUDANTE DE ALMACÉN	27,0888	7,6526	15.807
	AYUDANTE DE ALMACEN (1º AÑO)	27,0888	1,9131	13.196

## HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORÍA	TIPO DE HORA	2009-2014
OFICIAL 1ª	NORMALES	17,2803
	NOCTURNAS	19,8636
	DÍA LIBRE SEMANAL	19,8636
	DIA LIBRE SEM JORN NOCT	21,5662
	DOMINGO LIBRE	21,5964
	FESTIVO LIBRE	25,9125
	FESTIVO LIBRE JOR.NOCT	27,6160
OFICIAL 2ª	NORMALES	16,4139
	NOCTURNAS	19,0051
	DÍA LIBRE SEMANAL	19,0051
	DIA LIBRE SEM JORN NOCT	20,6319
	DOMINGO LIBRE	20,7300
	FESTIVO LIBRE	25,0461
	FESTIVO LIBRE JOR.NOCT	26,6737
PEON, ESP, AYUD	NORMALES	15,5475
	NOCTURNAS	18,1387
	DÍA LIBRE SEMANAL	18,1387
	DIA LIBRE SEM JORN NOCT	19,5342
	DOMINGO LIBRE	19,8636
	FESTIVO LIBRE	24,1876
	FESTIVO LIBRE JOR.NOCT	25,5838

HORA FESTIVA	9,53
HORA DOMINGO	4,61

(03/39.055/14)

