



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 21 de noviembre de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del II convenio colectivo de la empresa Cerealto Briviesca, S.L.U. (Burgos) (09100102012013).

Visto el texto del II convenio colectivo de la empresa Cerealto Briviesca, S.L.U. (Burgos), suscrito el día 25 de octubre de 2019 entre los representantes de la mercantil y el Comité de Empresa, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

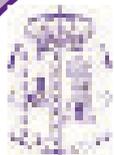
*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Burgos, a 21 de noviembre de 2019.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
CEREALTO BRIVIESCA, S.L.U.

ÍNDICE. –

- Artículo 1.º – Partes contratantes.
- Artículo 2.º – Ámbito de aplicación.
- Artículo 3.º – Ámbito temporal.
- Artículo 4.º – Compensación y absorción.
- Artículo 5.º – Comisión Paritaria.
- Artículo 6.º – Jornada y descansos.
- Artículo 7.º – Organización del trabajo a turnos.
- Artículo 8.º – Distribución irregular de la jornada: Bolsa de horas.
- Artículo 9.º – Vacaciones.
- Artículo 10.º – Salarios.
- Artículo 11.º – Plus convenio.
- Artículo 12.º – Plus transporte.
- Artículo 13.º – Plus de nocturnidad y quebranto horario.
- Artículo 14.º – Plus sábado, domingo, festivo.
- Artículo 15.º – Antigüedad.
- Artículo 16.º – Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 17.º – Horas extraordinarias.
- Artículo 18.º – Arranque de jornada en domingo o festivo.
- Artículo 19.º – Plus mantenimiento.
- Artículo 20.º – Nóminas.
- Artículo 21.º – Seguro colectivo de vida.
- Artículo 22.º – Licencias retribuidas.
- Artículo 23.º – Maternidad, paternidad, lactancia y cuidado de menores o de personas con capacidades diversas.
- Artículo 24.º – Licencias no retribuidas.
- Artículo 25.º – Excedencia voluntaria.
- Artículo 26.º – Prendas de trabajo y plus de lavado.
- Artículo 27.º – Incapacidad temporal.
- Artículo 28.º – Embarazo.
- Artículo 29.º – Revisión médica.
- Artículo 30.º – Jubilación.
- Artículo 31.º – Derechos sindicales.
- Artículo 32.º – Grupos profesionales.



- Artículo 33.º – Empleo y contratación.
- Artículo 34.º – Periodo de prueba.
- Artículo 35.º – Movilidad geográfica.
- Artículo 36.º – Gastos.
- Artículo 37.º – Salud laboral.
- Artículo 38.º – Ayudas a estudios.
- Artículo 39.º – Formación.
- Artículo 40.º – Faltas, sanciones, procedimiento sancionador.
- Artículo 41.º – Plan de igualdad.
- Artículo 42.º – Producto.
- Disposición adicional primera. – Derecho supletorio.
- Disposición adicional segunda. –
- Disposición adicional tercera. –
- Disposición transitoria primera. – Promoción de horneros.
- Disposición transitoria segunda. – Promoción de auxiliares.
- Disposición derogatoria única. – Derogación normativa.
- Disposición final única. – Entrada en vigor.
- Anexo I. – Tablas salariales 2020, 2021 y 2022.

\* \* \*



## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEREALTO BRIVIESCA, S.L.U.

### *Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre los firmantes del presente convenio, por una parte la empresa Cerealto Briviesca, S.L.U. (anteriormente Siro Briviesca, S.L.U.) y por la otra parte la representación legal de los trabajadores de USO, UGT y CGT, que representan la mayoría del Comité de Empresa, del centro de trabajo que esta empresa tiene en Briviesca (Burgos).

### *Artículo 2.º – Ámbito de aplicación.*

Este convenio afecta a todo el personal dado de alta en el centro de trabajo que la empresa tiene en el polígono de La Vega en Briviesca (Burgos), calle Salamanca, 63.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal que realice funciones de alta dirección.

### *Artículo 3.º – Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero del año 2020 y finalizando, por tanto, el 31 de diciembre del año 2022. Se dará por denunciado a su finalización y durante el periodo de negociación y hasta la firma del nuevo, mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del convenio finalizado.

Para la negociación del futuro convenio que sustituya al presente, las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora antes de pasados treinta días desde la finalización de la vigencia de éste.

### *Artículo 4.º – Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este 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.

Se respetarán los derechos adquiridos y asimismo las situaciones que con carácter global excedan del convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

### *Artículo 5.º – Comisión Paritaria.*

Una vez registrado el convenio se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como función solucionar de forma negociada las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en él.

Esta Comisión Paritaria estará formada por ocho miembros: cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores/as que representarán a la comisión negociadora firmante del convenio (siendo estos últimos al menos 1 de cada sindicato firmante).

### *Artículo 6.º – Jornada y descansos.*

La jornada anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual distribuidas según calendario laboral vigente cada año en la empresa. En la jornada continuada, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 20 minutos que computará



como tiempo efectivo de trabajo y se disfrutará en los horarios que marque la Dirección de la empresa dentro de los siguientes límites: Turno de mañana, entre las 9 y las 11 horas; turno de tarde, entre las 18 y las 20 horas; turno de noche, entre las 2 y las 3:30 horas.

La empresa elaborará en el mes de noviembre del año anterior los calendarios laborales y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas y lo pactado en este convenio, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as y siguiendo los criterios de años anteriores.

*Artículo 7.º – Organización del trabajo a turnos.*

Para asegurar el servicio al cliente y la cobertura de las necesidades productivas, las partes acuerdan los siguientes sistemas de trabajos a turnos, con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos:

Turno 5-2 (3.º turno).

Turno 6-1 (De lunes a sábado).

– Funcionamiento turno 5-2 (3.º turno).

La jornada semanal comenzará el lunes a las 6 horas, finalizando a las 6 horas del sábado, en total 5 días efectivos de trabajo. Los turnos serán, en horarios de mañana desde las 6 horas a las 14 horas, de tarde desde las 14 horas a las 22 horas y de noche desde las 22 horas a las 6 horas y la rotación será de mañana y tarde, siendo el turno de noche siempre el mismo; dichos turnos, además, quedarán equilibrados teniendo todos aproximadamente el mismo número de personas.

Se considerarán festivos no recuperables las 14 fiestas marcadas oficialmente al año.

– Funcionamiento turno 6-1 (de lunes a sábado).

Se creará un equipo con personal siguiendo los siguientes criterios:

a) Voluntarios.

b) Si no hay personal adscrito voluntario suficiente se completará teniendo en cuenta la fecha de incorporación a la plantilla empezando por los de menor antigüedad en la empresa en cada turno de trabajo.

En caso de adscripción al turno de personal con reducción de jornada, podrán hacerlo siempre y cuando se realice de forma emparejada, de tal forma que completen una jornada completa de 8 horas.

Se pondrá en marcha en función de las necesidades productivas; estas necesidades productivas vendrán dadas y así se informará de ello bien por volúmenes, capacidad de línea y/o fechas de servicio al cliente.

Los turnos de mañana y tarde trabajarán de lunes a sábado, el turno de noche trabajará de las 22 horas del domingo a las 6 horas del sábado, el personal que tenga que adelantar la entrada el domingo será relevado por las personas que entren el lunes en turno de mañana tal y como se realiza ahora los lunes y los días después de festivos.

La empresa notificará de forma específica a los trabajadores/as afectados, e informará de forma general a todos los trabajadores/as en tablón oficial del centro la



intención de poner en marcha este turno de trabajo en la línea correspondiente con el suficiente tiempo, 15 días. Así mismo se establece un plazo mínimo de 7 días para comunicar al personal la finalización de dicho turno y la vuelta al turno ordinario de lunes a viernes.

Dicho turno deberá mantenerse en marcha al menos 8 semanas consecutivas desde su inicio.

El personal adscrito a este turno cobrará un plus de turnicidad, así como los pluses de sábados o domingos correspondientes en caso de trabajo efectivo en esos días. En caso de no trabajar las 8 semanas, los pluses que se hubieran podido generar en esas semanas se abonarán igualmente.

El personal de dicho turno está incluido dentro del sistema bolsa de horas reflejado en el artículo 8 del presente convenio en las mismas condiciones.

Las rotaciones serán semanales: Turnos A y B: Mañana y tarde; turno C: Noche; turno D: Mañana, tarde y noche.

La empresa concederá un descanso de 30 minutos el sexto día de trabajo.

Cabe la posibilidad de que, en los festivos incluidos en los calendarios, el personal, de forma individual, pueda solicitar ese día como permiso y recuperarlo otro día. En caso de concederlo, se recuperaría en un día de la semana de descanso y no habría pago del plus festivo. También cabe la posibilidad de que la empresa, por necesidades productivas, no necesite trabajar esos días festivos o algunos de esos días; en este último caso, se recuperaría de forma individual en las semanas de descanso, cubriendo bajas, permisos..., y se abonaría el pago de plus festivo.

Cada vez que se produzca un cambio de turno a lo largo del año se podrían dar desajustes en los saldos horarios de los trabajadores implicados; por ello, a la puesta en marcha de este turno, se informará del respectivo calendario laboral para identificar con suficiente antelación dicho desajuste. Si a 31 de diciembre el cómputo de horas anual fuera a favor del trabajador/a, éstas se compensarán como horas extras; si por el contrario dicho cómputo de horas fuera a favor de la empresa, el saldo quedará a cero.

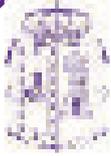
Se consideran festivos y no recuperables los días: 6 de enero, 1 de mayo, 15 y 16 de agosto, desde las 22 horas del día anterior hasta las 22 horas del día marcado como festivo. Además, también tendrán dicha consideración los turnos comprendidos entre las 14 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las 22 horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente (32 horas continuadas inhábiles en cada uno de los días).

Los periodos y las fechas de disfrute de las vacaciones serán los establecidos en el calendario laboral de cada año.

– Equiparación de todos los turnos.

Si fuera necesario se procederá a equipararlos siguiendo el siguiente criterio:

- 1) Voluntarios.
- 2) Aquellos que por orden de entrada se hayan incorporado a la empresa los últimos.



Se efectuará con arreglo a dos rotaciones, conforme a los criterios anteriormente descritos, rotando una semana de mañana, seguida de una semana de tarde, seguida de dos semanas de noche, y vuelta a empezar el ciclo, con las salvedades de las adaptaciones de jornada por motivos de salud y las reducciones de jornada por guarda legal.

Si una vez equiparados los tres turnos volvieran a darse situaciones de desequilibrios (cambios de turno por conciliación, desvinculación de algún trabajador...) en 4 o más personas, se reubicaría a la última persona incorporada en el turno con exceso de personal en aquel turno con menor personal.

Alcanzado el equilibrio, las nuevas contrataciones no lo romperán. Las nuevas personas contratadas pasarán al turno que estaba descompensado, permitiendo así que las personas cambiadas retornen a su turno de origen.

*Artículo 8.º – Distribución irregular de la jornada: Bolsa de horas.*

Este acuerdo sustituye a cualquier otro que la legalidad vigente marque o pudiera marcar sobre bolsa de horas o distribución irregular de la jornada.

Este acuerdo afecta a todo el personal sujeto a este convenio con excepción hecha de:

– Personal con reducción de jornada por guarda legal (ET artículo 37.5 y 6).

– Personal que por prescripción médica tenga inhabilitado algún turno; este personal quedará excluido para ese/esos turno/s concreto/s del ámbito de aplicación, estará adscrito a la bolsa de horas con el fin de llegar donde no llegan los turnos y/o adaptar éstos a las necesidades productivas.

La bolsa de horas se define en los siguientes términos:

- a) Disposición de 11 días de convocatoria de flexibilidad por persona y año.
- b) Cada hora utilizada se compensará según Anexo I.
- c) La convocatoria/desconvocatoria se realizará sobre jornadas completas, procurando que la desconvocatoria coincida con un día anterior o posterior a un día de descanso de turno.
- d) La convocatoria/desconvocatoria se podrá hacer de forma parcial sobre el personal de turno.
- e) El computo de la BH se realizará de forma mensual, y se liquidará mes a mes atendiendo al saldo de cada persona.
- f) Saldo a favor de empresa (SFE): Es aquel que resulta de desconvocar a un trabajador/a.
- g) Saldo a favor del trabajador/a (SFT): Es aquel que resulta de convocar a un trabajador/a sin haber saldo previo en su cuenta en concepto de SFE.
- h) Convocatoria (se acude a trabajar):
  1. Sin SFE (es decir, sin desconvocatoria previa, o con saldo agotado): Las horas de dicha convocatoria se compensarán con descanso, a elección su disfrute del trabajador y se solicitarán bajo los mismos criterios que se indican en el artículo 17 horas extraordinarias, en la misma proporción que si de hora extra se tratara.



2. Con SFE (es decir, con desconvocatoria previa): Las horas de dicha convocatoria se abonarán en función del tiempo de preaviso, tal y como indica el Anexo I.

3. Los responsables de producción confirmarán y comunicarán con la mayor antelación posible y siempre con un mínimo de 24 horas siempre y cuando haya SFE y de 48 si no hay SFE la jornada prevista que se va a realizar. Este preaviso se entiende realizado en tiempo siempre y cuando se haga a lo largo del turno anterior trabajado a aquel en que se convoca o desconvoca. (Ej.: En el preaviso de 24 horas convocamos durante el turno de mañana, mínimo a las 12 horas, para venir o no venir al día siguiente en cualquier turno). Por tanto no será obligatoria la asistencia en aquellas convocatorias realizadas fuera de los plazos marcados: Después de las 12 horas del viernes con SFE ni después del jueves a las 12 horas sin SFE.

4. Se podrá convocar en sábado siempre que:

- Esa línea haya trabajado los 15 turnos de la semana.
- Aun no trabajando los 15 turnos de la semana se produzcan modificaciones en la planificación que obliguen a trabajar en sábado para poder cumplir con las fechas de carga.

5. No se podrá convocar en periodo marcado como vacaciones del trabajador/a ni festivos o puentes.

6. No se podrá convocar en más de 6 ocasiones al año en domingo y/o 2 días al mes.

7. El personal del turno 6.1 no podrá ser convocado en aquellos festivos que coincidan por calendario dentro de su semana de descanso

8. Para realizar cualquier convocatoria es indispensable respetar los descansos legales establecidos.

9. La persona convocada (siempre que informe con la suficiente antelación, entendiéndose como tal las 24 horas siguientes a la convocatoria) tiene la potestad de no asistir a la convocatoria realizada por la empresa sea cual sea la causa un máximo de 2 ocasiones en el año natural, teniendo en cuenta:

- Para evitar descubiertos en el servicio al menos una de las personas que puedan ocupar cada uno de los puestos convocados tendrá que asistir a la convocatoria; de no darse esta circunstancia la persona que tenga mayor SFE no podrá negarse.

- De no poderse recuperar en el año natural estos días y por tanto finalizando esta persona con SFE, la empresa no tendrá para su recuperación límite alguno en tiempo ni se podrá plantear una nueva no asistencia, salvo que estos días por decisión de la persona empleada se liquiden a fin de año.

10. No se podrá convocar dos días seguidos al personal adscrito al turno 5.2 (de lunes a viernes).

11. La convocatoria para trabajar un sábado tendrá que ser en el turno en el que se venía realizando esa semana, y si la convocatoria es en domingo tendrá que ser en el turno correspondiente a la semana entrante.



12. El personal adscrito al turno 6.1 (de lunes a sábado) sólo podrá ser convocado en su semana de descanso a través de bolsa de horas un máximo de cuatro semanas al año, con un máximo de dos días por semana, y máximo total de siete días.

i) Desconvocatoria (no se acude a trabajar): No procederá compensación ni descuento económico alguno por la no prestación efectiva del trabajo en la jornada prevista. Los responsables de producción confirmarán y comunicarán con la mayor antelación posible y siempre con un mínimo de 24 horas. Este preaviso se entiende realizado en tiempo siempre y cuando se haga a lo largo del turno anterior trabajado a aquel en que se convoca o desconvoca. (Ej.: En el preaviso de 24 horas desconvocamos durante el turno de mañana, mínimo a las 12 horas).

j) Las compensaciones económicas indicadas en el Anexo I serán compatibles con los pluses que por la naturaleza de la jornada de trabajo convocada sean de aplicación: Pluses de sábado, domingo, festivo y/o nocturno.

k) Tanto la convocatoria como la desconvocatoria deberá quedar registrada por escrito, en un Anexo preparado ad hoc, independientemente de cómo se comunique.

l) Cómputo a final de año: Si existiera SFE al finalizar el año, éste podrá ser recuperado durante los tres primeros meses del año natural siguiente minorado en un 50%, siempre que la convocatoria provenga de los últimos doce meses.

Para garantizar el buen funcionamiento de este sistema de flexibilidad, la Comisión Paritaria del convenio se reunirá con periodicidad bimestral durante la vigencia del convenio con el objetivo de hacer seguimiento de la bolsa de horas y analizar y asegurar un uso correcto y equitativo de la misma.

Ejemplos de BH:

Ejemplo 1	
	ene-20
Desconvocatoria 09/01/2020	-8
Convocatoria 18/01/2020 (sábado y con 5 días de preaviso)	8
Saldo en horas	0
Consumo de Bolsa de Horas	8
Pago en nómina a fin de mes	(8h*5,17 €)+54,85 € = 96,21 €

Ejemplo 2		
	ene-20	feb-20
Desconvocatoria 09/01/2020	-8	
Convocatoria 8/02/2020 (sábado y con 2 días de preaviso)		8
Saldo en horas	-8	0
Consumo de Bolsa de Horas		8
Pago en nómina a fin de mes	0 €	(8h*7,47 €)+54,85 € = 114,61 €

Ejemplo 3	
	ene-20
Convocatoria 08/02/2020 (sábado y con 2 días de preaviso)	8
Saldo en horas	0
Consumo de Bolsa de Horas	8
Pago en nómina	(8h a compensar con descanso a valor H. extra) + 54,85 €



Ejemplos de plazos en convocatorias:

Para la aplicación de la compensación por preaviso marcado en las tablas marcadas en el anexo el criterio será el siguiente para convocar en sábado o en domingo:

1. Se aplicará 24 horas cuando la convocatoria se haga entre las 12 horas del jueves y las 12 horas del viernes.
2. Se entenderá 2 días cuando la convocatoria se haga entre las 12 horas del miércoles y las 12 horas del jueves.
3. Se entenderá 3-4 días cuando la convocatoria se haga entre las 12 horas del lunes y las 12 horas del miércoles.
4. Se entenderá más de 4 días cuando la convocatoria se haga antes de las 12 horas del lunes de la semana de prestación de servicio.

*Artículo 9.º – Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en este convenio con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Los trabajadores con antigüedad inferior a un año generarán un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Las vacaciones se fraccionarán en dos periodos. El periodo vacacional de verano, para el cuál se garantizan al menos veintiún días naturales consecutivos, se disfrutará en cuatro turnos rotativos a partir del cuarto lunes del mes de junio. El periodo de no verano se disfrutará también en cuatro turnos, uno de los cuales comenzará el lunes siguiente al Domingo de Ramos y los otros tres turnos se disfrutarán entre la primera semana de diciembre y la segunda semana de enero del año siguiente.

Aquellos trabajadores/as que sean matrimonio o legalmente pareja de hecho y que inicialmente no coincidan en su periodo vacacional, podrán, previa solicitud por escrito al departamento de recursos humanos con al menos 30 días de antelación, solicitar el disfrute de dichas vacaciones en los mismos periodos. La empresa valorará en base a las condiciones productivas del momento la concesión o no de dicha coincidencia.

El trabajador/a que se encuentre en situación de I.T. en su periodo de vacaciones acordará con la empresa el disfrute de estas vacaciones en otras fechas distintas.

Cada trabajador/a disfrutará anualmente de, al menos, 2 puentes, en caso de no haber posibilidad de estos serán fines de semana largos que serán fijados en el calendario laboral de cada año.

*Artículo 10.º – Salarios.*

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos recogidos en el Anexo I, así como para el complemento personal que cada trabajador/a pudiese tener reconocido a título individual, salvo aquellos para los que ya viene establecido en el presente articulado un valor fijado para cada año de vigencia del presente convenio.



Para el año 2020, las tablas salariales serán las indicadas en el Anexo I correspondientes a las tablas salariales 2019 (Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 163, de 1 de septiembre de 2014) incrementadas en un +1,50%.

El incremento anual para los años 2021 y 2022, resultará del sumatorio del porcentaje fijo pactado para cada año y el porcentaje alcanzado del variable según los criterios de consecución indicados.

a) Incremento fijo:

Incremento fijo año	2020	2021	2022
Porcentaje	+1,50%	+1,50%	+1,50%

b) Incremento variable: Entendiendo que la mejora de la productividad interna es una herramienta básica para la mejora de la competitividad externa y garantizar la sostenibilidad del centro, se vincula una parte -denominada "Variable"- del incremento salarial anual 2020, 2021 y 2022, a la mejora de la productividad mediante la consecución del objetivo del indicador O.E.E. que para cada año se fije.

Incremento variable	2020	2021	2022
Porcentaje	+0,5%	+0,5%	+0,5%

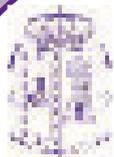
El porcentaje de incremento de la parte variable para los años 2020, 2021 y 2022 se determinará en función de los resultados del indicador O.E.E. objetivo establecidos para los años 2019, 2020 y 2021 respectivamente; asumiendo la empresa que:

- Al ser este incremento variable un nuevo instrumento orientado a la mejora de la productividad, se garantiza por la empresa el pago del +0,5% de incremento variable (OEE) y en su totalidad para los años 2020, 2021 y 2022, consolidando en tablas anuales y con cara a establecer incrementos de años posteriores.

Los cálculos de consecución se determinarán conforme a la siguiente tabla, según del año de que se trate y así sucesivamente:

Año 201X Objetivo	Ratio consecución	% Δ Variable T Salarial año 2019 en función consecución (% no acumulables)
OEE Objetivo 2020	$\frac{\text{OEE real cierre 2019}}{\text{OEE objetivo 2019}} = \text{ratio}$	Ratio > 0,980 y < 1,000 0,10% incremento
		Ratio =1,000 0,30% incremento
		Ratio >1,000 0,50% incremento.

El objetivo anual del indicador OEE que para cada año se fije, será comunicado al Comité de Empresa.



Los trabajadores/as eventuales cuyo contrato de trabajo haya concluido con anterioridad a la firma del presente convenio, tendrán derecho a percibir los atrasos salariales que les correspondan.

Se anexan las tablas salariales correspondientes a los años 2020, 2021 y 2022.

*Artículo 11.º – Plus convenio.*

En las tablas salariales se establece un plus convenio que se percibe quince veces al año: Doce mensualidades, una paga de verano, una paga de Navidad y una paga de beneficios.

*Artículo 12.º – Plus transporte.*

Se establece un plus de transporte y desplazamiento para compensar los gastos de locomoción que origina la circunstancia de que el centro de trabajo se encuentre en un polígono industrial. El valor de este plus se recoge junto a las tablas salariales de cada año y su pago se distribuye entre los 12 meses del año.

*Artículo 13.º – Plus de nocturnidad y quebranto horario.*

Este plus se abonará a los trabajadores/as que hayan prestado sus servicios, durante al menos cuatro horas de su jornada, todos los días hábiles del mes natural de que se trate, entre las 22 horas y las 6 horas. En otro supuesto el trabajador/a tendrá derecho a percibir este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno. En las tablas salariales de cada año se establece el valor mensual del plus de nocturnidad.

Este plus también será abonado durante las vacaciones a todo el personal que durante los 12 meses anteriores haya trabajado en horario nocturno. En caso contrario, en el periodo vacacional se abonará este plus en proporción a las jornadas nocturnas de los doce meses anteriores.

En las tablas salariales de cada año se establece también el valor de un plus de quebranto horario que retribuye cada hora que se adelante la entrada en el turno de mañana. La percepción de este plus no es compatible con la percepción del plus de nocturnidad por el mismo tiempo de trabajo.

*Artículo 14.º – Plus sábado, domingo, festivo.*

El trabajador/a que preste sus servicios en sábado, domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidos como festivos en el calendario laboral, tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada completa de trabajo efectivo según se trate de sábado, domingo o de festivo. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo.

Plus de sábado de las 06:00 horas del sábado a las 06:00 horas del domingo.

Plus de domingo de las 06:00 horas del domingo a las 06:00 horas del lunes.

Plus festivo de las 06:00 horas del día festivo a las 06:00 horas del día siguiente.

La cuantía de los citados plus sábado, domingo y festivo será común a todos los puestos del presente convenio y para los periodos indicados en el Anexo I.



*Artículo 15.º – Antigüedad.*

Los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán como premio de antigüedad hasta un máximo de diez trienios. En las tablas salariales adjuntas quedan recogidos los valores diarios del trienio para cada categoría profesional.

*Artículo 16.º – Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a los trabajadores/as tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe de 30 días de salario base y plus convenio más la antigüedad: Una paga de verano dentro de la segunda quincena del mes de junio; una paga de Navidad antes del 22 de diciembre y una paga de beneficios prorrateada en las 12 mensualidades del año. Se devenga la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre del año natural.

*Artículo 17.º – Horas extraordinarias.*

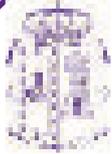
La empresa tenderá a reducir al máximo la realización de horas extraordinarias, diferenciando éstas en:

1. Fuerza mayor, que son las exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes como la reparación de máquinas cuando la producción quedara paralizada por la avería de las mismas, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas o para la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en todos los casos por causas extraordinarias, no habituales, siendo las mismas de obligada realización.

2. Estructurales, que son las que tengan su causa en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Serán de libre aceptación por el trabajador/a y su límite será el legalmente fijado en cada momento.

En cualquiera de los dos casos anteriores las horas extraordinarias realizadas serán compensadas con tiempo de descanso agrupándose en jornadas completas siempre que el trabajador/a tenga acumuladas horas suficientes para cubrir dicho periodo mínimo. Estas jornadas completas serán descansadas en lunes o viernes salvo que el trabajador/a prefiera otro día de la semana. El procedimiento y criterios para el disfrute de las mismas son los siguientes:

1. Realizar la solicitud por escrito.
2. La preferencia se establecerá en función de la fecha de solicitud.
3. Su concesión estará limitada a un 35% de ausencias totales (bajas, permisos retribuidos...) por puestos claves totales del turno.
4. Si cumplidos los criterios anteriores la empresa deniega la petición, el trabajador tendrá derecho a un día compensatorio adicional.
5. La contestación a esta solicitud por escrito se realizará en las siguientes 24 horas desde la presentación de la misma.



Las horas sobrantes que no completen una jornada serán retribuidas económicamente o se podrán acumular hasta completar periodos de jornadas completas a petición del trabajador a lo largo del año.

Cada hora extraordinaria por fuerza mayor será compensada con una hora y veinte minutos de descanso y caso de ser compensada económicamente su valor se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$((\text{Salario base} \times 365 \times 1,06): \text{jornada anual}) \times 1,75$$

Cada hora extraordinaria estructural será compensada con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso y caso de ser compensada económicamente su valor se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$((\text{Salario base} \times 455 \times 1,06 + \text{plus convenio anual}): \text{jornada anual}) \times 1,75$$

Cuando la hora extraordinaria estructural se realice en domingo o festivo, cada hora será compensada con dos horas de descanso.

En cualquier caso, queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal de transportes dado que por las peculiaridades de su puesto de trabajo resulta imposible establecer con respecto al mismo un control estricto de la jornada.

*Artículo 18.º – Arranque de jornada en domingo o festivo.*

Cada hora que se adelante la entrada en el turno para realizar las tareas necesarias previas al inicio de la fabricación, actualmente el lunes o día posterior a festivo a las 06:00 de la mañana, al estar comprendidas dentro de los horarios de trabajo correspondientes al domingo o festivo serán retribuidas con un plus cuyo valor aparece recogido en las tablas salariales de cada año de vigencia del convenio.

El percibo de este plus es incompatible con el marcado en el artículo 14.

*Artículo 19.º – Plus mantenimiento.*

Los trabajadores/as del departamento de mantenimiento, con carácter mensual, incluido el periodo vacacional, percibirán un plus denominado «plus mantenimiento» cuyo importe se recoge en las tablas salariales de cada año. El presente plus tiene como objeto compensar el trabajo realizado en turnos de mañana, tarde y noche, incluida la noche del domingo.

En el presente plus queda incluida cualquier cantidad que pudiera devengarse conforme a lo establecido en el artículo 13 (plus de nocturnidad y quebranto horario) del presente convenio.

Como contraprestación por el percibo del plus regulado en el presente artículo, los trabajadores/as del Departamento de Mantenimiento trabajarán un máximo de 16 semanas al año en turno de noche de las cuales 8 podrán comenzar en domingo.

Para el caso que se sobrepasen las 16 semanas de noche o los 8 domingos previamente citados, se retribuirá el exceso con el plus de nocturnidad o con el plus domingo respectivamente.



*Artículo 20.º – Nóminas.*

Las nóminas se entregarán en horas de trabajo poniendo la empresa todos los medios posibles para que se haga con la máxima discreción. El pago de las mismas se realizará dentro de los tres primeros días del mes siguiente al que correspondan.

Se especificará en las nóminas los días u horas abonadas, y el importe diario o en horas de todos los conceptos.

*Artículo 21.º – Seguro colectivo de vida.*

La empresa se obliga a tener concertado un seguro colectivo de accidente, en virtud del cual, la persona trabajadora que por motivo de cualquier tipo de accidente, laboral o no laboral, quedase en situación de invalidez con una incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o una gran invalidez, percibirá la cantidad de 30.000 euros. En caso de fallecimiento por causa de accidente los herederos de la persona trabajadora o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éste percibirán la cantidad de 22.000 euros.

En ningún caso serán acumulables la indemnización por invalidez y la indemnización por muerte.

*Artículo 22.º – Licencias retribuidas.*

A) Se concederán dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el hecho causante del permiso fuera conocido por el trabajador/a durante su jornada laboral, el permiso se computará a partir del momento en que el trabajador/a cese de manera efectiva en la prestación de su servicio.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el trabajador/a podrá disponer de la licencia de forma alterna siempre y cuando no se cambien días naturales por laborables (contando para estos supuestos a partir del hecho causal) y se justifique que la situación permanece.

Esta licencia en caso de fallecimiento conllevará al menos un día laborable siempre y cuando el hecho causal coincida con día no laborable.

B) Serán retribuidas las horas de ausencia utilizadas para asistir a consulta de médicos especialistas de la Seguridad Social o pruebas médicas derivadas de la Seguridad Social. Así mismo cada trabajador/a dispondrá de hasta 8 horas retribuidas al año para acompañar a médico especialista de la Seguridad Social o pruebas médicas derivadas de la Seguridad Social a familiares de hasta 1.º grado. La duración de estas ausencias, que se comunicarán a la empresa con al menos 48 horas de antelación, será por el tiempo imprescindible de la consulta médica con el margen de tiempo necesario para el desplazamiento, entendiéndose por margen necesario un periodo de tiempo de hasta dos horas antes y una hora y media después de la entrada y salida respectivamente del centro médico o consulta.



Los trabajadores/as que estén en turno de noche podrán incorporarse al trabajo con un retraso de hasta cuatro horas cuando lo necesiten por haber tenido cita con el médico especialista de la Seguridad Social o pruebas médicas derivadas de la Seguridad Social y/o acompañamiento de familiar de 1.º grado, a partir de las 19 horas de ese día, o podrán salir del trabajo con cuatro horas de antelación sobre su horario habitual cuando tengan cita con médico especialista de la Seguridad Social o pruebas médicas derivadas de la Seguridad Social antes de las 15 horas.

Siempre que se disfrute de estos permisos, el trabajador/a deberá entregar a la empresa el justificante que indique la hora de la cita o entrada en la consulta y el tiempo de permanencia u hora de salida, con la firma y sello del facultativo o centro médico que le haya atendido.

C) Cuando el trabajador/a asista a consulta de medicina general de la Seguridad Social y esta sea coincidente con el horario laboral, percibirá la totalidad del salario de ese día cuando al menos haya trabajado la mitad de la jornada.

D) Los trabajadores/as inscritos en centros oficiales para la obtención de un título académico reconocido oficialmente, así como los que opositen para el ingreso en el cuerpo de funcionarios públicos tendrán derecho a los permisos necesarios por el tiempo imprescindible para asistir a exámenes. Los trabajadores/as del turno de noche podrán disfrutar de este permiso, a su elección, la víspera o el mismo día del examen. Las primeras 20 horas anuales disfrutadas por estos permisos serán íntegramente retribuidas por la empresa.

E) También se tendrá derecho a permiso retribuido el día de la boda de familiar hasta el segundo grado de parentesco cuando ese día sea laborable para el trabajador/a. Los trabajadores/as del turno de noche podrán disfrutar de este permiso, a su elección, la víspera o el mismo día de la boda.

F) El trabajador/a que se jubile con 15 o más años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de un mes a disfrutar en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

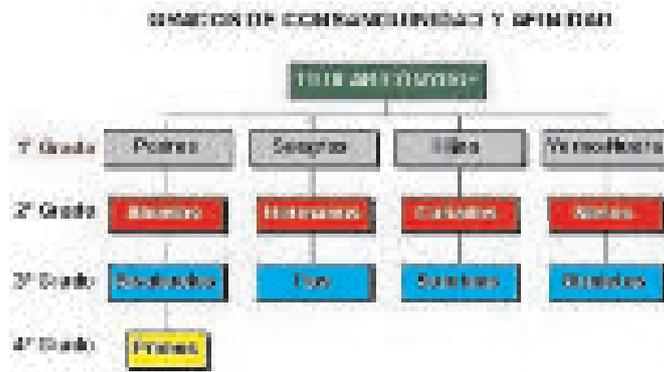
Es obligación del trabajador/a aportar los justificantes correspondientes a las ausencias reguladas en los apartados anteriores. En el supuesto de que se hiciera un uso indebido de estas licencias, dejarían de retribuirse en ese caso concreto y se aplicarían las medidas disciplinarias oportunas por incurrir el trabajador/a en una grave trasgresión de la buena fe contractual.

G) El trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario para la asistencia a las sesiones de rehabilitación prescritas por los servicios médicos de la mutua y hasta 20 horas al año cuando sean prescritas por los servicios médicos de la Seguridad Social y en ambos casos siempre y cuando estas sesiones coincidan con el horario de trabajo.

H) Una jornada al año de permiso adicional para acompañar a médico especialista de la Seguridad Social a pariente de 1.º grado cuando haya que hacer un desplazamiento superior a 300 km (entre ida y vuelta).



l) Para el disfrute de los permisos regulados en este convenio colectivo, las parejas de hecho inscritas en los registros existentes al efecto tendrán la consideración de cónyuges. Así mismo, se equiparán las parejas de hecho a los matrimonios en el permiso de 15 días por matrimonio. El permiso se disfrutará en los 15 días inmediatamente posteriores a la fecha de inscripción de la pareja en el registro oficial correspondiente. En el caso de que los mismos miembros de esta pareja contrajesen matrimonio posteriormente, esta nueva situación no daría lugar a licencia por matrimonio.



En relación con este artículo y durante la vigencia de este convenio, serán de aplicación todas las nuevas mejoras que pudieran entrar en vigor por modificación en la legislación en cada momento aplicable.

*Artículo 23.º – Maternidad, paternidad, lactancia y cuidado de menores o de personas con capacidades diversas.*

A) Las ausencias en el trabajo por lactancia, reconocidas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido con el salario habitual, de 14 días naturales a disfrutar consecutivamente a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si la trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad.

En el supuesto de que la trabajadora hubiera ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle se le deducirían los devengos correspondientes a los 14 días disfrutados.

B) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Por razones de organización de la producción, el trabajador/a que se acoja a este derecho lo disfrutará a su elección de forma que el tiempo de trabajo coincida con el inicio o la finalización de su jornada ordinaria. Asimismo, el trabajador/a que se acoja a este derecho y estuviese prestando sus servicios en régimen de turnos, lo seguirá haciendo en este mismo régimen salvo acuerdo en contrario. La reducción de jornada se podrá acumular en días completos, siempre que se llegue a un acuerdo con la empresa.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Si ejerciendo el derecho de reducción de jornada por guarda legal el trabajador o la trabajadora coincidiera con su pareja por el hecho de que ésta estuviera trabajando a turnos en la propia fábrica, podrá tener la opción de repetir turno para evitar la coincidencia con su pareja y de esta forma poder favorecer también en estos casos la conciliación de la vida familiar.

Las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 del ET serán disfrutadas en los mismos términos que las concreciones horarias del art. 37.7 ET, en los términos pactados por las partes en este convenio conforme a la organización de la producción tal y como consta en el apartado b) del art. 23 al señalar «de forma que el tiempo de trabajo coincida con la primera o con la segunda mitad de la jornada ordinaria. Asimismo, el trabajador/a que se acoja a este derecho y estuviese prestando sus servicios en régimen de turnos, lo seguirá haciendo en este mismo régimen. La reducción de jornada solicitada podrá ser diaria o semanal; si es semanal se podrá acumular en días completos, siempre que se llegue a un acuerdo con la empresa».

*Artículo 24.º – Licencias no retribuidas.*

A) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador/a, si el mismo tuviera hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica con reserva del puesto de trabajo por un periodo no superior a dos meses a contar desde la finalización del permiso retribuido regulado al efecto en el artículo veintidós.

B) Se establece un día de licencia no retribuida por fallecimiento de pariente de 3.º grado.



C) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

D) El periodo de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para atender al cuidado de hijo se computará a partir de la fecha de finalización de la baja maternal. Durante los 3 años de excedencia regulados en este artículo del E.T. el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

E) Se establece la posibilidad de una reducción voluntaria de la jornada ordinaria diaria del 50% en las siguientes condiciones:

La solicitud de reducción se realizará con un mínimo de 2 meses de antelación.

La reducción de jornada será para un mínimo de 2 años y un máximo de 5 años. Si desde el inicio no se ha solicitado el máximo, se podrá hacer uso de una prórroga hasta el periodo máximo de los 5 años. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo cualquiera de los colaboradores que agotara el plazo máximo de 5 años de la reducción



de jornada que disfrute, podrá ampliarla, de manera excepcional y por una sola vez, hasta el día 31 de diciembre de 2022.

No se podrá hacer uso nuevamente de este derecho hasta pasados 2 años desde la finalización de un anterior periodo de reducción voluntaria de jornada.

Para solicitar esta reducción, el trabajador/a tendrá que tener una antigüedad de al menos 2 años ininterrumpidos de prestación de servicios en la empresa.

Dada la dificultad existente para solapar medias jornadas en el turno de noche, los trabajadores/as de este turno que hagan uso de esta reducción, pasarán a prestar servicios en los turnos de día mientras dure la misma.

El tiempo de trabajo coincidirá con la primera o la segunda mitad de la jornada ordinaria a elección del trabajador/a en turnos rotativos de mañana y tarde.

*Artículo 25.º – Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio podrán acogerse a las excedencias voluntarias establecidas en la legislación vigente comunicándolo por escrito a la empresa con 30 días naturales de antelación a la fecha de inicio de la excedencia, que no podrá tener una duración inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

El número máximo de trabajadores/as en excedencia con derecho a reserva de puesto no podrá ser superior al 2% de la plantilla fija a fecha de la solicitud, si alguna solicitud excede el cupo previsto, se aplicará el criterio de antigüedad de la solicitud y no tendrá derecho a reserva de puesto.

El trabajador/a no podrá usar este derecho para prestar servicios en otra empresa o negocio, ya sea propio o por cuenta ajena que se dedique a la actividad de panadería, bollería, pasta, horno, pastelería, repostería o galletas o cualquier otra actividad que sea desarrollada por alguna de las empresas del grupo.

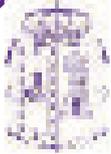
La solicitud de reingreso deberá ser comunicada en igual tiempo y forma que la solicitud de excedencia, siendo que en caso de que no cumplirse decaerá el derecho del trabajador/a a reincorporarse en la empresa.

Se producirá el reingreso en la empresa, en el caso de que exista un puesto de trabajo de la misma categoría profesional que ostentaba el trabajador/a, aunque sea en sección diferente, siempre que en este caso reúna las características de aptitud profesional para poder desempeñar el mismo.

La empresa podrá ofertar otros puestos de trabajo, de inferior categoría profesional a la que ostentase en el momento de iniciar el periodo de excedencia, que a la fecha de petición de reingreso del trabajador/a se encontrasen vacantes.

*Artículo 26.º – Prendas de trabajo y plus de lavado.*

La empresa entregará a los trabajadores/as un chaleco y sudadera y las demás prendas de trabajo necesarias para cada puesto, que en los departamentos de producción y almacenes consistirán anualmente en tres mandiles, tres trajes de blusa y



pantalón, y tres gorros. Las prendas deberán ser nuevas y personales y serán de uso exclusivo en el centro de trabajo. Se tendrá en cuenta el frío o calor en los diferentes puestos y estaciones del año.

Para todos los trabajadores/as que reciban estas prendas de trabajo, se establece un plus extra salarial anual para su lavado que se fija junto a las tablas salariales de cada año y cuyo pago se distribuirá en los 12 meses del año.

*Artículo 27.º – Incapacidad temporal.*

Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador/a en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a aquella, el trabajador/a alcance la totalidad del salario, incluida la prorrata de pagas extras, que percibía en el momento de accidentarse.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará en concepto de complemento de las prestaciones de Seguridad Social un 10% de la base reguladora a partir del 21.º día desde la fecha de la baja médica.

Asimismo, cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, siempre que en el año anterior el índice de absentismo medio de la empresa por esta causa (enfermedad común o accidente no laboral) no hubiera superado el 1,50%, se abonará por la empresa un complemento del 25% del salario incluida la prorrata de pagas extras a partir del día 21.º del periodo de baja. En este caso, dentro de este complemento del 25% quedaría absorbido el complemento del 10% regulado en el apartado anterior.

En los casos de hospitalización con dos noches de estancia consecutivas por causa de incapacidad laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral, le será abonado el 100% de su salario durante toda la baja siendo incompatible esta ayuda con la regulada en los dos párrafos anteriores.

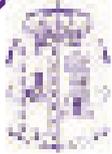
El abono de los complementos regulados en este artículo tendrá una duración máxima de 12 meses concluyendo el derecho a su percepción en el momento en que se extinga la relación laboral.

La empresa podrá comprobar por medio de facultativo la evolución de la enfermedad o accidente causa de la baja.

En caso de invalidez permanente parcial, tendrá opción el trabajador/a a ocupar otro puesto de trabajo en el centro.

*Artículo 28.º – Embarazo.*

La empresa garantiza a la mujer trabajadora en situación de embarazo el cambio de puesto de trabajo caso de que el servicio médico de empresa lo crea conveniente y exista puesto de trabajo acorde a su grupo profesional; los puestos estarán valorados y serán puestos en conocimiento del CSS.



*Artículo 29.º – Revisión médica.*

La empresa garantiza a todos los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, realizando los reconocimientos que establezca el Servicio de Vigilancia de la Salud conforme a lo dispuesto en cada momento por la normativa legal vigente en prevención de riesgos laborales. Estos reconocimientos se realizarán en horas de trabajo.

Aquellos reconocimientos médicos que no se puedan realizar dentro del horario de trabajo se compensarán en tiempo a razón 1:1, incluyéndose el tiempo de desplazamiento que tomándose como referencia Burgos será de tres horas y media ida y vuelta más las costas del desplazamiento.

Asimismo, se facilitará una revisión médica complementaria más especializada cuando se solicite expresamente por el trabajador/a y de acuerdo con los servicios médicos de la mutua con la que la empresa tenga concertadas las contingencias profesionales.

La empresa podrá exigir a la mutua de trabajo que facilite un informe médico al trabajador/a cuando este lo solicite, en cada visita o accidente tratado.

*Artículo 30.º – Jubilación.*

La empresa aceptará las solicitudes de jubilación parcial presentadas por sus trabajadores/as siempre que la solicitud se realice con 6 meses de antelación a la fecha de la misma y que el trabajador/a cumpla con los criterios establecidos en la normativa legal al respecto.

*Artículo 31.º – Derechos sindicales.*

Se podrán acumular semestralmente las horas sindicales entre alguno o algunos de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales siempre que pertenezcan a un mismo sindicato y la empresa sea notificada con antelación.

También se podrán acumular en un mismo trabajador/a el crédito horario sindical correspondiente por ser miembro del Comité de Empresa y el crédito horario sindical correspondiente por ser Delegado Sindical.

La Dirección de la empresa respetará en cada momento lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las centrales sindicales, la constitución de secciones sindicales y el nombramiento de delegados sindicales.

Las secciones sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores/as elegidos en las elecciones sindicales celebradas en la empresa, tendrán derecho a compartir el local del Comité de Empresa.

Se establece que, superando la cantidad de 150 trabajadores/as en plantilla, los sindicatos representados en el Comité de Empresa podrán constituir secciones sindicales. Los sindicatos comunicarán, por escrito, la constitución de la sección sindical y el nombramiento del delegado sindical correspondiente conforme la LOLS que gozará del mismo crédito horario y en los mismos términos que los miembros del Comité de Empresa.



En las reuniones convocadas por la empresa no computarán como crédito horario sindical 4 horas. Al igual que para aquellas visitas previstas para las evaluaciones preventivas de Medio Ambiente, o las ITSS, así como recibir información sobre los daños producidos para la salud de los trabajadores/as, y el tiempo para la formación.

Si algún trabajador/a es elegido para el desempeño de un cargo público o sindical por el que no esté liberado, éste tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte al desempeño de esta actividad.

*Artículo 32.º – Grupos profesionales.*

La clasificación del personal del convenio recogida en este artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos en que se dividen si las necesidades de la empresa no lo requieren. El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos profesionales:

Estos grupos se subdividen a su vez en subgrupos que se relacionan en las tablas salariales anexo I.

A) Producción (mano de obra directa, en adelante MOD): Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en la planta. Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos definidos para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento, así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

Los subgrupos definidos dentro de este grupo profesional son:

- Jefes de Zona.
- Oficial de 1.ª. Horneros.
- Oficial de 2.ª. Horneros (según criterio de la Disposición Transitoria primera), amasadores, batidores, laminadores, maquinista envasados, carretilleros, control salida del horno trivi, aduana y servicios sección.
- Ayudantes. Máquina de caja y salida de horno briochs.
- Auxiliares. Cápsulas, paletizado, encarrilado, encajado, enrollado, limpieza.

B) Apoyo producción (Mano de obra indirecta, en adelante MOI): Engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en la planta y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en la misma.

Dentro del grupo profesional de apoyo producción, se definen las siguientes secciones:

1. Sección Mantenimiento. Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta.

Los subgrupos definidos dentro de este grupo profesional son:

- Jefe departamento.
- Profesional Oficio 1.ª.
- Profesional Oficio 2.ª.
- Ayudante técnico.



2. Sección Soporte. Personal dedicado a los procesos de gestión integral de calidad (calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales), administración, recepción, recursos humanos, aprovisionador, higiene u otros que, con carácter de estructura de planta, puedan crearse.

Los subgrupos definidos dentro de este grupo profesional son:

- Jefe departamento.
- Oficial 1.<sup>a</sup>.
- Oficial 2.<sup>a</sup>.
- Auxiliar.

En caso de modificación de las descripciones de puesto de trabajo se tratará en Comisión Paritaria la susceptibilidad de cambio de subgrupo.

*Artículo 33.º – Empleo y contratación.*

Cuando la duración de un contrato sea temporal el trabajador/a siempre percibirá la parte proporcional de salarios correspondiente a los sábados y domingos comprendidos en el periodo de su contrato.

Tendrán preferencia para ocupar puestos con carácter indefinido aquellos que estén vinculados por contratos de fijos discontinuos.

Con independencia de la legislación que en materia de contratación esté vigente en cada momento, la empresa no realizará directamente contratos de trabajo por periodos inferiores a quince días (salvo interinidades). Los contratos temporales deberán corresponderse con una verdadera causalidad.

Las partes llegan a un acuerdo adicional para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores/as y la viabilidad del centro.

*Artículo 34.º – Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no excederá de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para el resto de los trabajadores/as, salvo para los no cualificados, en cuyo caso, el periodo de prueba no podrá exceder de 15 días de trabajo efectivo. En los casos en que el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa el periodo de prueba que se pacte será nulo.

*Artículo 35.º – Movilidad geográfica.*

En lo referente a traslados y desplazamientos se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En los casos de traslado del centro de trabajo impuesto por la empresa, que implique cambio de residencia habitual, se abonará al trabajador/a afectado en concepto de indemnización la cantidad de 11.000 euros. Se entenderá que existe traslado cuando implique cambio de residencia habitual o cuando la distancia adicional a recorrer por el trabajador/a para ir al centro de trabajo exceda de 50 kilómetros para cada trayecto.

*Artículo 36.º – Gastos.*

Los gastos de mantenimiento y alojamiento ocasionados por los desplazamientos que pueda realizar el trabajador/a por cuenta de la empresa, serán sufragados por la misma y se cobrarán mediante «nota de gastos».

Prevalecerá el uso de vehículo de alquiler para los desplazamientos que puedan darse, no obstante si el trabajador/a por cualquier circunstancia tuviese que usar su vehículo particular vería compensados los kilómetros realizados a razón de 0,25 euros/km.

*Artículo 37.º – Salud laboral.*

Se velará por el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales reuniéndose el Comité de Seguridad y Salud al menos una vez al mes o excepcionalmente cuando sea requerido por cualquiera de las partes representadas en él. Dentro de las actividades de este Comité se incluirá el estudio e implantación de las rotaciones necesarias para mejorar las condiciones de trabajo en los puestos más duros, siempre y cuando haya acuerdo entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Este Comité de Seguridad y Salud estará formado por ocho miembros: cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores/as que hayan firmado el presente convenio (siendo estos últimos al menos 1 de cada sindicato firmante).

*Artículo 38.º – Ayudas a estudios.*

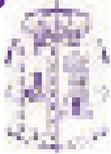
Con carácter general se establece para los trabajadores/as de la empresa e hijos (ya sean naturales o adoptados), siempre que no alcancen los 24 años, que no figuren como trabajadores/as por cuenta ajena de forma no esporádica en esta empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien planes de estudios oficiales del MEC de régimen general, las cantidades que se indican a continuación. En el caso de que la pareja de padres sean trabajadores/as de esta empresa, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

Situación	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Preescolar e infantil (de 2 a 6 años)	46,87 €	47,80 €	48,76 €
Educación Primaria (de 6 a 11 años)	60,93 €	62,14 €	63,39 €
Educación Secundaria (de 11 a 16 años)	128,88 €	131,46 €	134,09 €
Bachillerato o Ciclo de Grado Medio (de 16 a 18 años)	190,98 €	194,80 €	198,70 €
Ciclo de Grado Superior (de 18 años en adelante)	306,97 €	313,11 €	319,38 €
Universidad	471,01 €	480,43 €	490,04 €

Nota: Las edades sirven de referencia, lo realmente vinculante es el grado de formación que se cursa.

La empresa abonará la cantidad de 169,89 euros adicionales para el año 2020, la cantidad de 173,29 euros para el año 2021 y la cantidad de 176,75 euros para el año 2022, en el caso de que los estudios en cuestión se cursen en un centro domiciliado en una localidad distinta a la de la residencia habitual de los padres.

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que el interesado/a acredite la formalización de la matrícula correspondiente.



Devengarán este derecho los trabajadores/as que durante el curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la empresa.

*Artículo 39.º – Formación.*

Además de cumplir con las obligaciones legales relativas al plan de formación y a las ayudas que se puedan recibir al respecto la empresa se compromete a facilitar la formación de los trabajadores/as autorizando los permisos individuales de formación y facilitando en la medida de lo posible el ejercicio de los derechos de adaptación de jornada y cambio de turno por los trabajadores/as estudiantes que lo necesiten.

Si la formación de empresa se desarrolla fuera de la jornada laboral, el asistente disfrutará del tiempo equivalente en descanso y recibirá un incentivo de 9 euros por cada hora.

*Artículo 40.º – Faltas, sanciones, procedimiento sancionador.*

– Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas reguladas por el presente convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, no fichar a la entrada o la salida del puesto de trabajo a sabiendas, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo, no comunicar a la empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la empresa o de esta respecto a terceros y cualquiera otra de naturaleza análoga.

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

Faltas graves:

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, simular la presencia de otro trabajador/a firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Faltas muy graves:

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, fumar en cualquier punto de la empresa, el quebrantamiento o violación de secretos de la empresa, la embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas durante el trabajo, que aun no siendo reiterada, disminuya los reflejos y ponga en peligro



la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo, acoso moral, sexual o laboral ejercido y acreditado o la denuncia falsa del mismo, según el procedimiento establecido de protocolo de comportamientos no tolerados, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas, el abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando, y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

– Prescripción de las faltas.

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.

– Sanciones.

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

Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

Faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Juzgados y Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

– Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador/a, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.

Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador/a ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

*Artículo 41.º – Plan de igualdad.*

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la versión dada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, al objeto de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la empresa, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan actualizar, para su posterior aplicación, un Plan de Igualdad.

*Artículo 42.º – Producto.*

Los productos fabricados por el grupo, podrán ser adquiridos por los trabajadores/as, dentro de las tiendas propias y/o bajo petición con el descuento del 25% que se viene aplicando a los trabajadores/as del grupo.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. – DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no estipulado expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el resto de la legislación vigente aplicable.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El personal de Sección Soporte (MOI) y los mandos intermedios contratados por Cerealto Briviesca, S.L.U., se han venido rigiendo por el contenido normativo del presente convenio pero su salario base, pagas extras, retribución variable (objetivos anuales) y complementos salariales se regían por lo establecido para el personal de Estructura de Grupo Siro en el centro de Venta de Baños 5 (VB5 – Servicios Centrales) dentro de la política retributiva de personal Soporte MOI y mandos intermedios del grupo Cerealto Siro Foods.

La actualización del salario del personal de estructura y MOI soporte se realizará a partir del momento de la desvinculación de la planta de Briviesca del Grupo Cerealto Siro Foods en los mismos términos que con carácter general se acuerden en este convenio colectivo para el resto de personal y según tablas adjuntas. A estos efectos se incorporan las tablas de 2019 sin perjuicio de las condiciones pactadas de manera individual que en todo caso se respetan:

NIVEL	A	B	C	D
IX	22.691,92 €	24.080,07 €	25.466,87 €	28.019,87 €
X	25.140,81 €	27.469,64 €	29.799,69 €	32.715,86 €
XI	32.714,65 €	35.633,23 €	38.550,61 €	42.405,06 €
XII	42.406,27 €	46.260,73 €	50.115,19 €	55.127,43 €
XIII	55.129,84 €	60.140,88 €	65.153,12 €	72.310,88 €
XIV	72.311,31 €	75.231,47 €	78.151,62 €	81.063,61 €

A modo orientativo se encontrarán encuadrados dentro de cada nivel, las siguientes categorías:

Nivel IX: Técnico de calidad, técnico de RR.HH. y técnico de CDS.

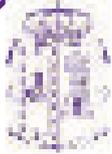
Nivel X: Encargado de producción, JIMO, encargado de mantenimiento, responsable de RR.HH. y tecnólogo.

Nivel XI: Jefe de mantenimiento, jefe de calidad y jefe de cadena de suministros.

Nivel XIII: Jefe de fábrica.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.



En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 5 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir al SERLA.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. – PROMOCIÓN DE HORNEROS

A lo largo del primer semestre del 2020 se realizará un proceso de capacitación y acreditación competencial para los actuales horneros titulares oficiales de 2.<sup>a</sup> de modo que transcurrido dicho periodo, es decir, a partir del día 1 de julio de 2020, dichos horneros titulares oficiales de 2.<sup>a</sup> obtendrán de forma automática la categoría de oficial de 1.<sup>a</sup>.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. – PROMOCIÓN DE AUXILIARES

Los colaboradores con categoría de auxiliar que desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo desempeñen efectivamente el puesto de oficial de 2.<sup>a</sup> durante 105 días de trabajo en el plazo de tres años consecutivos se les reconocerá de forma automática la categoría de ayudante con independencia de la redacción del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. – DEROGACIÓN NORMATIVA

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo quedan derogados los acuerdos aprobados hasta la fecha: Convenio colectivo para los años 2005–2007 (cod. 0900991), pacto de eficacia limitada para los años 2008–2010, I convenio colectivo Siro Briviesca, S.L.U. para los años 2011–2015 de fecha 21 de enero de 2013 (Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 42, de 1 de marzo y C.C. 09100102012013), y la modificación del mismo de fecha 24 de junio de 2014 (Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 163, de 1 de septiembre) así como todos aquellos actos o circunstancias de análoga naturaleza en cuanto se opongan a lo recogido en el presente convenio colectivo.

En todo caso, se mantendrán vigentes los previos acuerdos o actas no modificados por este convenio colectivo y que no entren en contradicción con este.

#### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. – ENTRADA EN VIGOR

El presente convenio entrará en vigor en todos sus efectos el día 1 de enero de 2020.

Siguen varias firmas

\* \* \*



## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES 2020, 2021 Y 2022

TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA " CEREALTO BRIVIESCA, S.L.U. "  
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA  
AÑO: 2020  
2%

	SALARIO BASE 455 DIAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DIA	FUERZA MAYOR	STRUCTURA	FESTIVO
<b>PRODUCCION</b>									
Jefe de Zona	46,71	645,32	75,20	5,39	31.899,93	2,60	17,97	32,03	36,61
Oficial 1º	44,54	95,20	75,20	5,39	22.660,78	2,51	17,13	22,78	26,03
Oficial 2º	39,96	86,29	75,20	5,39	20.443,23	2,25	15,37	20,45	23,37
Ayudante	38,14	81,90	75,20	5,39	19.549,28	2,15	14,67	19,51	22,30
Auxiliar	36,11	77,84	75,20	5,39	18.564,73	2,03	13,89	18,48	21,12
<b>SECCION MANTENIMIENTO</b>									
Jefe de Departamento	49,76	102,35	75,20	5,39	24.894,33	3,13	19,14	25,39	29,02
Profesional Oficio 1º	45,00	95,30	75,20	5,39	22.646,58	2,51	17,31	23,00	26,29
Profesional Oficio 2º	40,40	86,27	75,20	5,39	20.441,13	2,25	15,54	20,66	23,61
Ayudante Técnico	38,55	81,73	75,20	5,39	19.540,53	2,15	14,83	19,71	22,53
<b>SECCION SOPORTE</b>									
Jefe de Departamento	48,94	101,96	75,20	5,39	24.519,48	2,72	18,83	24,99	28,56
Oficial Administrativo 1º	45,00	95,23	75,20	5,39	22.645,53	2,51	17,31	23,00	26,29
Oficial Administrativo 2º	40,40	86,29	75,20	5,39	20.441,43	2,25	15,54	20,66	23,61
Auxiliar Administrativo	38,55	81,81	75,20	5,39	19.541,73	2,15	14,83	19,71	22,53
<b>VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES</b>									
Plus Nocturnidad (valor mes)	353,45								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	4,15								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	9,99								
Plus Mantenimiento (valor mes)	214,26								
Plus Sábado	54,85								
Plus Domingo	62,03								
Plus Festividad	73,13								
Plus Turnicidad anual	652,45								
<b>DIETAS</b>									
Almuerzo					5,83				
Comida o cena					15,25				
Camá y desayuno					22,26				
Gastos varios por día					2,33				

TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA " CEREALTO BRIVIESCA, S.L.U. "  
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA  
AÑO: 2021  
2%

	SALARIO BASE 455 DIAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DIA	FUERZA MAYOR	STRUCTURA	FESTIVO
<b>PRODUCCION</b>									
Jefe de Zona	47,64	658,23	76,70	5,50	32.536,05	2,65	18,33	32,66	37,33
Oficial 1º	45,43	97,10	76,70	5,50	23.113,55	2,56	17,48	23,23	26,55
Oficial 2º	40,76	88,02	76,70	5,50	20.852,50	2,30	15,68	20,86	23,84
Ayudante	38,90	83,54	76,70	5,50	19.939,00	2,19	14,96	19,90	22,74
Auxiliar	36,83	79,40	76,70	5,50	18.935,05	2,07	14,17	18,85	21,54
<b>SECCION MANTENIMIENTO</b>									
Jefe de Departamento	50,76	104,40	76,70	5,50	25.394,40	3,19	19,53	25,90	29,60
Profesional Oficio 1º	45,90	97,21	76,70	5,50	23.099,55	2,56	17,66	23,46	26,81
Profesional Oficio 2º	41,21	88,00	76,70	5,50	20.850,90	2,30	15,85	21,08	24,09
Ayudante Técnico	39,32	83,36	76,70	5,50	19.930,80	2,19	15,13	20,10	22,97
<b>SECCION SOPORTE</b>									
Jefe de Departamento	49,92	104,00	76,70	5,50	25.010,40	2,77	19,20	25,49	29,13
Oficial Administrativo 1º	45,90	97,13	76,70	5,50	23.098,35	2,56	17,66	23,46	26,81
Oficial Administrativo 2º	41,21	88,02	76,70	5,50	20.851,20	2,30	15,85	21,08	24,09
Auxiliar Administrativo	39,32	83,45	76,70	5,50	19.932,15	2,19	15,13	20,10	22,97
<b>VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES</b>									
Plus Nocturnidad (valor mes)	360,52								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	4,23								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	10,19								
Plus Mantenimiento (valor mes)	218,55								
Plus Sábado	55,95								
Plus Domingo	63,27								
Plus Festividad	74,59								
Plus Turnicidad anual	665,50								
<b>DIETAS</b>									
Almuerzo					5,95				
Comida o cena					15,56				
Camá y desayuno					22,71				
Gastos varios por día					2,38				

## COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	5,27	6,44	7,62	1 H.E.



TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA " CEREALTO BRIVIESCA, S.L.U. "  
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA  
AÑO: 2.022  
2%

PRODUCCION	SALARIO BASE 455 DIAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DIA	FUERZA MAYOR	ESTRUCTURAL	FESTIVO
Jefe de Zona	48,59	671,39	78,23	5,61	33.185,38	2,70	18,69	33,32	38,08
Oficial 1ª	46,34	99,04	78,23	5,61	23.576,38	2,61	17,83	23,70	27,09
Oficial 2ª	41,58	89,78	78,23	5,61	21.271,68	2,35	16,00	21,28	24,32
Ayudante	39,68	85,21	78,23	5,61	20.338,63	2,23	15,26	20,30	23,20
Auxiliar	37,57	80,99	78,23	5,61	19.315,28	2,11	14,45	19,23	21,98

SECCION MANTENIMIENTO	SALARIO BASE 450 DIAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DIA	FUERZA MAYOR	ESTRUCTURAL	FESTIVO
Jefe de Departamento	51,78	106,49	78,23	5,61	25.904,43	3,25	19,92	26,42	30,19
Profesional Oficio 1ª	46,82	99,15	78,23	5,61	23.562,33	2,61	18,01	23,93	27,35
Profesional Oficio 2ª	42,03	89,76	78,23	5,61	21.265,98	2,35	16,17	21,49	24,56
Ayudante Técnico	40,11	85,03	78,23	5,61	20.331,03	2,23	15,43	20,50	23,43

SECCION SOPORTE	SALARIO BASE 450 DIAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DIA	FUERZA MAYOR	ESTRUCTURAL	FESTIVO
Jefe de Departamento	50,92	106,08	78,23	5,61	25.511,28	2,83	19,59	26,00	29,71
Oficial Administrativo 1ª	46,82	99,07	78,23	5,61	23.561,13	2,61	18,01	23,93	27,35
Oficial Administrativo 2ª	42,03	89,78	78,23	5,61	21.266,28	2,35	16,17	21,49	24,56
Auxiliar Administrativo	40,11	85,12	78,23	5,61	20.332,38	2,23	15,43	20,50	23,43

VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES	DIETAS
Plus Nocturnidad (valor mes)	Almuerzo
Plus Quebranto Horario (valor hora)	Comida o cena
Plus Arranque Domingo (valor hora)	Cama y desayuno
Plus Mantenimiento (valor mes)	Gastos varios por día
Plus Sábado	
Plus Domingo	
Plus Festividad	
Plus Turnicidad anual	

## COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	5,38	6,57	7,77	1 H.E.