



## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA MILAGROS DÍAZ, S.L.", número de código de convenio 45100792012025, suscrito por la parte empresarial por la representación de la misma, y por la parte social por representantes de USO y CCOO, presentado de forma definitiva en este organismo el día 7 de abril de 2025; y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 9 del Decreto 103/2023 de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo.

2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo, 11 de abril de 2025.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO PANADERÍA MILAGROS DÍAZ, S.L.

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la representación de la empresa Panadería Milagros Díaz, S.L. y los Delegados/as de Personal de la empresa, que se relacionan al final del presente documento.

#### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa Panadería Milagros Díaz, S.L.

##### ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

##### ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá una vigencia de tres años desde el primer día del mes de la firma del presente convenio, siendo esto del 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2027.

Con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente.

Finalizada la vigencia y en tanto no sea sustituido por otro convenio, se prorrogará por períodos anuales el contenido normativo del mismo.

##### ARTÍCULO 4. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

En caso de nulidad de alguna cláusula de este convenio, las partes asumen que se produciría una ruptura del equilibrio interno del convenio cuya consecuencia automática será la anulación del convenio y la aplicación del convenio colectivo sectorial que corresponda salvo que las partes acuerden expresamente el mantenimiento del convenio o su modificación a fin de restaurar dicho equilibrio.

#### CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

##### ARTÍCULO 5. PERIODO DE PRUEBA.

Los periodos de prueba han de constar por escrito en el contrato y se pactan los siguientes periodos variables según la índole de la labor que cada trabajador haya de realizar y, que, en ningún caso, podrán exceder de:

- Grupo profesional E: 6 meses
- Grupo profesional D y C: 3 meses
- Resto grupos profesionales: 2 meses



La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de suspensión de trabajo y excedencias, recogidas respectivamente en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, que pudieran afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

## **ARTÍCULO 6. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

La contratación de personal se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos contratos legales de acuerdo con la finalidad de cada uno de ellos.

### **1. Contrato fijo o indefinido.**

Los contratos de carácter indefinido serán la forma de contratación habitual en la empresa y se corresponderán con su actividad normal y estable.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, en materia de contratación indefinida.

### **2. Contrato por circunstancias de la producción.**

2.1 Contrato por circunstancias de la producción ocasional e imprevisible.

Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, dedicado al contrato fijo-discontinuo.

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, exclusivamente a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición anterior: los ocasionados por eventos o pedidos extraordinarios que excedan de la actividad normal de la empresa y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad.

Entre las oscilaciones a las que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas para el personal destinado temporalmente a la formación propia. También del personal que, por motivos de fuerza mayor, requiera la adaptación de su puesto de trabajo.

2.2 Contrato por circunstancias de la producción ocasional y previsible.

Se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los períodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando a la representación legal de las personas trabajadoras de conformidad con lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **3. Contrato de sustitución.**

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para la sustitución de una persona trabajadora en todos los supuestos previstos en el citado artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores:

3.1 Para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 40.4, 45, 46.3, 46.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva.

3.2 Para completar la jornada reducida con derecho a reserva de puesto de trabajo según la legislación vigente.

### **4. Contratos formativos.**

4.1 Formación en alternancia: se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

4.2 Contrato de práctica profesional: se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

### **5. Contrato de relevo por jubilación parcial.**

La empresa de común acuerdo con la persona trabajadora podrá realizar el contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en esta materia para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite la persona trabajadora interesada.

## **CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD**

### **ARTÍCULO 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa.



## ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El personal sujeto al presente convenio colectivo en su totalidad se clasificará, en función de las exigencias profesionales, la actividad, la formación y el contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en base a los contenidos específicos que los definen. Cada grupo está compuesto por diferentes puestos de trabajo. Sin perjuicio de los que se puedan crear en el futuro, a efectos de adaptar la estructura de la empresa a las nuevas necesidades, negociando con los representantes legales de los trabajadores.

Para todas las categorías se establece como criterio general el uso correcto de las instalaciones, así como de la limpieza y orden en su puesto.

### Grupo profesional Gerente A1

Funciones y criterios generales:

- Tareas ligadas a producción directa o complementariamente, envasado y embalaje, logística y limpieza.

- Trabajando con supervisión, siguiendo instrucciones y careciendo de funciones de mando.

Formación:

- Actividades que no requieran ningún tipo de titulación específica.

### Grupo profesional Gerente A2

Funciones y criterios generales:

- Labores de producción directa o complementariamente, envasado y embalaje, logística y mantenimiento.

- Trabajan con supervisión, careciendo de funciones de mando. Se accederá a este puesto por valoración objetiva del supervisor.

Formación:

- Formación requerida para el puesto y/o experiencia adquirida en otros puestos de nivel A1.

### Grupo profesional Gerente B

Funciones y criterios generales:

- Labores de producción, logística o mantenimiento, y que pueden trabajar con o sin supervisión, desarrollando funciones de mando.

Formación:

- Se requiere de experiencia y una formación profesional o técnica en el área.

### Grupo profesional Gerente C

Funciones y criterios generales:

- Funciones que requieren un alto grado de autonomía, así como de conocimiento, siendo responsables de su propia actividad, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como del desarrollo de las labores de limpieza.

- Ejerciendo mando funcional sobre el personal de su entorno de trabajo y verificando su labor.

Formación:

- Formación requerida para el puesto y/o experiencia adquirida en otros puestos de nivel A o B, se accederá a este puesto por valoración objetiva del superior.

### Grupo profesional Gerente D1

Funciones y criterios generales:

- Tareas de auxiliar administrativo, ejecutando tareas de acuerdo con normativas y procedimientos establecidos, bajo supervisión de niveles superiores.

- Colabora con todos los grupos profesionales en el desarrollo de las diferentes actividades propias del departamento y de la empresa.

Formación:

- Titulación universitaria, formación profesional de grado medio o superior y en su caso, formación específica en el puesto de trabajo.

### Grupo profesional Gerente D2

Funciones y criterios generales:

- Tareas de las áreas de calidad, mantenimiento o administración.
- Puestos de trabajo con conocimientos necesarios para realizar los cometidos del departamento, incluyendo operaciones y procedimientos definidos, bajo mínima supervisión de niveles superiores.

- Resolución de situaciones y capacidad de proponer soluciones para la resolución.

- Ejecuta tareas con responsabilidad y de acuerdo con normativas y procedimientos establecidos.

- Ejecución de trabajos que requieran específicos conocimientos profesionales aptitudes prácticas y responsabilidad, así como el control de otros grupos profesionales.



- Colabora con todos los grupos profesionales en el desarrollo de las diferentes actividades propias del departamento.

Formación:

- Titulación universitaria, formación profesional de grado medio o superior y en su caso, formación específica en el puesto de trabajo.

#### **Grupo profesional Gerente E**

Funciones y criterios generales:

- Se incluyen en este nivel aquellos puestos que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos de su tarea que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

- Puestos de gestión estratégica y operacional con iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación:

- Titulación universitaria, formación profesional de grado medio o superior y en su caso, formación específica en el puesto de trabajo.

#### **Criterios de ascenso de categoría:**

Se deberá haber superado satisfactoriamente una evaluación de desempeño.

La promoción se ajustará a criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin que pueda existir en la promoción profesional discriminación alguna por razón de género.

#### **FORMACIÓN**

El personal que se incorpore a la empresa recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a ocupar. En su caso, esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo de la persona trabajadora, y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitarán los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que pueda formarse. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

#### **ARTÍCULO 9. MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los subgrupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

No obstante, lo anterior, se establece expresamente que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo en equipo, por lo que cualquiera de los/as trabajadores/as podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros/as, y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo, tendente a una deseable reducción de la jornada laboral.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas.

##### **A) DE SUPERIOR CATEGORÍA:**

El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del/la trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

##### **B) DE INFERIOR CATEGORÍA:**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as.

Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.



## CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

### ARTÍCULO 10. JORNADA

La jornada de trabajo máxima será la que establezca en cada momento el convenio sectorial y se realizará a lo largo de toda la semana.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la dirección de la empresa, de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con siete días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que se deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras, respetando siempre los límites legales.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección de la empresa al momento de conocerse la causa que las origina.

Aquellos trabajadores que realicen una jornada de al menos cinco horas continuadas, su descanso de 20 minutos (bocadillo) será considerado como de trabajo efectivo.

El calendario anual se entregará en el mes de diciembre. Contendrá:

- Jornada semanal tipo máxima de lunes a domingo
- Señalización de las Fiestas.

### Distribución irregular de jornada

Junto con los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites establecidos en el ET. Los cambios en la jornada se comunicarán con un preaviso mínimo de cinco días.

En todo caso, se establece que la jornada diaria no puede superar las diez horas máximas ni ser inferior a seis horas.

### ARTÍCULO 11. VACACIONES.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de vacaciones anuales de veintisiete días laborales, incluyendo los sábados que no sean festivos, tanto estatales, autonómicos o locales, como día laborable.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en el calendario laboral debiendo respetar siempre las necesidades del servicio, no pudiendo dar comienzo este período en día festivo o de descanso.

Al menos quince días se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Dichas vacaciones serán abonadas al menos, a razón de salario base más antigüedad, participación en beneficios y plus de transporte. Sin perjuicio de lo que pueda establecer la legislación vigente en cada momento de aplicación del convenio colectivo.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su cómputo o quedarán interrumpidas en caso de que antes o durante el período de disfrute de las mismas, el/la trabajador/a se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo que dure la misma como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario, así como la derivada del embarazo, riesgo durante el embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T.

Obtenida el alta hospitalaria se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completar los veintisiete días laborables, salvo que empresa y trabajador pacten otra fórmula de disfrute.

En el caso de que las vacaciones se vean interrumpidas por un proceso de incapacidad temporal, se pactará una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones afectados, incluso en el año siguiente, teniendo en cuenta las necesidades de la persona trabajadora y las organizativas del centro de trabajo.

### ARTÍCULO 12. SISTEMA DE TRABAJO

El sistema de trabajo en la empresa es de turnos fijos.

### ARTÍCULO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

Sin perjuicio de la prohibición expresa de realizar horas extraordinarias que para las actividades nocturnas establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36.1, las partes, al solo objeto de regular la posibilidad de realización de horas extraordinarias, convienen lo siguiente:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos que se realicen horas extraordinarias y conforme con el trabajador/a, quien podrá optar por:



- Su compensación en descanso retribuido a razón de 1,60 horas de descanso por cada hora extraordinaria. Se acumularán por períodos de cuatro meses para su disfrute continuado, previo aviso y con acuerdo entre el trabajador/a y la dirección de la empresa para el inicio del período de descanso.
- O bien, su devengo en nómina: Las horas extraordinarias serán abonadas conforme a la Tabla correspondiente Anexa al presente convenio.

En contrataciones a tiempo parcial en las limitaciones en el número de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35.3 del ET.

## CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

### ARTÍCULO 14. SALARIO GARANTIZADO

Las cantidades que se perciban por estos conceptos, junto con el resto de los conceptos salariales y extrasalariales, serán tenidas en cuenta a los efectos del cómputo del salario que se pudiera fijar en cada momento como salario mínimo interprofesional, además de tener la consideración de compensables y absorbibles según se indica en el artículo 22.

#### a) SALARIO BASE:

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o grupo según se especifica en el anexo de este convenio.

#### b) SALARIO HORA:

Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía se obtiene de dividir el salario base anual, más participación en beneficios, más la antigüedad que en cada caso corresponda entre la jornada vigente en cada momento.

Trabajadores con retribución mensual categorías D y E:

Salario base anual S.B.A = Salario base mensual \* 15 pagas.

Trabajadores con retribución diaria categorías A, B y C:

Salario Base anual S.B.A.= Salario base diario \* 455 días.

455 días= 365 días del año natural + 3 pagas extraordinarias de 30 días.

Salario hora= (S.B.A.+S.B.A\*15%+S.B.A\*% antigüedad)/ N° de horas jornada anual

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos injustificados y para determinar el valor de la hora extraordinaria.

### ARTÍCULO 15. INCREMENTO SALARIAL

Se aplicarán los incrementos salariales establecidos en el convenio colectivo sectorial al salario base y complementos personales.

• Para el año 2025: 3%.

• Para el 2026, el 50% del posible incremento de los I.P.C. reales acumulados sobre los incrementos totales de tablas (8%), es decir, si los I.P.C. reales acumulados de enero 2023 a diciembre 2025 superan el 8%, el 50% de dicha diferencia entre las sumas de los I.P.C. reales y el 8%, se aplicará de manera inmediata a las tablas del año 2026 desde enero a todos los conceptos salariales.

### ARTÍCULO 16. COMPLEMENTOS PERSONALES.

#### a) ANTIGÜEDAD:

El personal contratado tendrá derecho a percibir un bienio al 5% sobre el salario base y dos quinquenios al 10% sobre el salario base, no devengándose ulteriores incrementos en concepto de antigüedad.

A partir de 2 años: 5% salario base.

A partir de 7 años: 15% salario base.

A partir de 12 años: 25% salario base.

#### b) PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA:

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer, sea ésta la que fuera para acudir al centro de trabajo, todo/a trabajador/a, con independencia de su categoría profesional, percibirá la cantidad indicada en las tablas salariales, computándose todos los festivos y descansos, a excepción de la Incapacidad Temporal.

Este plus, por su carácter extrasalarial, no se computará para la participación en beneficios, antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extra ni indemnizaciones por despido o cualquier otra causa.

### ARTÍCULO 17. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

#### a) PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:

Los/as trabajadores/as que no falten al trabajo más de un día en cada mes y no se retrasen en la llegada al trabajo, conforme a los días establecidos en el cuadrante, tendrán derecho al cobro de este complemento retributivo.



Las cuantías correspondientes al Plus de Asistencia serán las siguientes:

–Si el trabajador no se ausenta ningún día al trabajo o se retrasa un día y un máximo de 15 minutos, percibirá en la nómina del mes siguiente la cantidad que se especifica en el anexo de este convenio.

–Si el trabajador dejara de acudir al trabajo o se ausentara al menos un día o tuviera retrasos en llegar al trabajo superiores a los 15 minutos, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna de este complemento.

A los efectos del pago de este plus, se excluirán exclusivamente las ausencias, debidamente justificadas, derivadas de licencias retribuidas establecidas en el presente convenio, incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de riesgo durante el embarazo, horas sindicales o como consecuencia de permisos por nacimiento de hijo o lactancia. Igualmente quedarán excluidas las ausencias debidas a cambios de turno, cuadrante o día de trabajo con otros compañeros que hayan sido previamente informadas y autorizadas por la dirección o el responsable designado por la Dirección o por cambios en el día de trabajo acordados por la dirección.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Este plus es incompatible con el plus de turnicidad establecido en el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **a) PLUS RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL:**

Se establece un complemento salarial que retribuirá la responsabilidad de las personas trabajadoras, no retribuyendo la cantidad de trabajo o calidad individualmente, sino cuestiones como el orden y la limpieza de la zona de trabajo, la comunicación entre áreas, la eficiencia y el aprovechamiento de materias primas y materiales auxiliares, la reducción de residuos en consonancia con el compromiso medioambiental, el uso adecuado de maquinaria y equipos, el cumplimiento en el uso de EPIs y el compromiso con la prevención de riesgos laborales y con el cumplimiento de las normas de calidad y seguridad alimentaria.

Para ello cada departamento de la empresa determinará junto con la dirección la evaluación que servirá para valorar la consecución de los objetivos.

Será retribuida, según se especifica en el anexo de este convenio.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Este plus es incompatible con el plus de turnicidad establecido en el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **b) PLUS NOCTURNIDAD:**

Los/as trabajadores/as que presten servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, ambas incluidas, tendrán derecho a cobrar un plus de nocturnidad conforme al trabajo nocturno efectivo en cada mes natural, con un importe máximo mensual. Según se especifica en el anexo de este convenio.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

La mejora económica establecida en este artículo respecto a lo previsto en el convenio colectivo provincial es incompatible con el plus de turnicidad establecido en dicho convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **c) PLUS SUSTITUCIÓN:**

Los/as trabajadores/as que, en ausencias al trabajo de otros compañeros, puedan sustituirles en todo o parte del día, fuera de su horario según cuadrante, estando capacitados para ello y previa solicitud por parte de la empresa, tendrán derecho a cobrar este complemento en la cuantía que se especifica en el anexo de este convenio, por cada hora de sustitución que el trabajador realice en el mes.

Estas cantidades serán independientes de las que le pudieran corresponder al trabajador por otros conceptos que pudieran derivarse del trabajo en los días de sustitución.

En ningún caso este plus se abonará por sustituciones que se preavisen al trabajador con una antelación de 7 días naturales. En el caso de que exista dicho preaviso, el hecho de que el trabajador no tenga derecho a cobrar el plus de sustitución no le impedirá cobrar, en su caso, cualesquiera otros conceptos derivados del trabajo de ese día.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Este plus es incompatible con el plus de turnicidad establecido en el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **d) PLUS DOMINICAL Y PLUS FESTIVIDAD:**

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios el último día de la semana (plus dominical) y en los días festivos (plus festividad), serán retribuidos con una compensación económica, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

• Plus dominical: Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 horas del sábado y las 22:00 horas del domingo, siempre y cuando presten sus servicios de forma efectiva el domingo, tendrán



derecho a cobrar por cada día de trabajo efectivo en ese espacio temporal la cantidad que se especifica en el anexo de este convenio.

• Plus festividad: Los trabajadores que presten servicios entre las 22:00 horas de la tarde del día previo a un festivo nacional hasta las 22:00 horas de ese mismo festivo nacional, siempre y cuando se presente servicios de forma efectiva el día festivo, tendrán derecho a cobrar por ese día de trabajo efectivo la cantidad que se especifica en el anexo de este convenio por el festivo nacional.

Los festivos locales y autonómicos declarados oficialmente como tal se compensarán con dos días de descanso por cada día de festivo local o autonómico, que se adicionarán al periodo vacacional del empleado. No devengando el plus de festividad.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

La mejora económica establecida en este artículo respecto a lo previsto en el convenio colectivo provincial es incompatible con el plus de turnicidad establecido en dicho convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **e) PLUS FORMADOR:**

Los/as trabajadores/as que contando con capacidad, experiencia, actitud y aptitud para formar a trabajadores/as de nueva incorporación, realicen dicha formación a petición de la empresa, percibirán este plus que se devengará por un periodo máximo de 3 meses, de acuerdo con el anexo de tablas salariales.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Este plus es incompatible con el plus de turnicidad establecido en el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **f) GRATIFICACIÓN NO CONSOLIDABLE DE RESPONSABILIDAD Y DISPONIBILIDAD:**

Se abonará de manera mensual al personal que ostente responsabilidades adicionales y disponibilidad para asumirlas.

Este plus es incompatible con el plus de turnicidad establecido en el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **g) GRATIFICACIÓN NO CONSOLIDABLE CÁMARA DE CONGELACIÓN:**

Se abonará al personal que desarrolle trabajos al menos del 75% de su jornada efectiva en el interior de la cámara de congelación.

Este plus se devengará de acuerdo con el anexo de tablas salariales.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Este plus es incompatible con el plus de turnicidad establecido en el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **h) PLUS SÁBADO TARDE:**

Se abonará al personal que preste servicios entre las 14:00 horas y las 22:00 horas del sábado.

Este plus se devengará de acuerdo con el anexo de tablas salariales.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Este plus es incompatible con el plus de turnicidad establecido en el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

#### **i) PLUS SEXTO DÍA:**

Se abonará por cada hora de trabajo que se realice el sexto día de la semana en horario hasta las 14:00 horas del sábado y no habiendo librado ningún día en dicha semana.

Este plus se devengará de acuerdo con el anexo de tablas salariales.

Las cantidades que resulten en concepto de este plus se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Este plus es incompatible con el plus de turnicidad establecido en el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo.

### **ARTÍCULO 18. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES**

#### **a) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

El personal comprendido en este convenio percibirá en San Honorato (16 de mayo), julio (16 de julio) y Navidad (16 de diciembre), sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de las tres al importe de treinta días de salario base, más antigüedad, más el porcentaje correspondiente a la participación de beneficios que establece el presente convenio.

**a) PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS:**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio percibirá mensualmente por este concepto el 15% sobre su salario base, al tratarse de una panadería no mecanizada.

Por acuerdo del comité de empresa, quedaran prorrateadas las pagas extraordinarias y participación en beneficios mes a mes.

**ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE**

El personal que se encuentre en situación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá, a partir del primer día, un complemento hasta alcanzar el 100% del salario real que percibe.

En caso de hospitalización de tres días o más días derivada de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja laboral.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se percibirá a partir del décimo día (10 días) hasta alcanzar el 100% del salario real que se perciba. Transcurrido el plazo de 365 días de duración de la Incapacidad temporal, al adoptarse la modalidad de pago directo, desaparece la obligación de complementar la prestación.

El derecho a la mejora de IT pactada en convenio colectivo concluye con la extinción del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 20. OTRAS PERCEPCIONES.****a) SEGURO DE ACCIDENTES:**

La empresa suscribirá con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 25.000,00 euros.

**b) PERCEPCIÓN EN ESPECIE:**

Todos/as los/as trabajadores/as de las empresas integradas en este convenio percibirán 0,5 kilogramos de pan por cada uno de los días del año, haciéndose extensivo este derecho a los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal y durante el tiempo máximo previsto para tal contingencia, o sea, dieciocho meses. Una vez agotado el tiempo de incapacidad temporal o cuando quede determinada una nueva situación derivada de enfermedad o accidente, quedará sin efecto este derecho.

**ARTÍCULO 21. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las partes están conformes en que los cambios de turno que acepte la empresa a propuesta de los equipos de trabajo, de los delegados de personal o del comité de empresa, por la propia voluntad de los integrantes de cada equipo, no devengarán el plus de turnicidad previsto en el convenio provincial, considerando, en cualquier caso, de manera expresa, incompatible dicho plus de turnicidad, tanto con la compensación económica que establecen los nuevos pluses negociados en el presente convenio, como con las mejoras económicas de pluses que regula el convenio provincial, cualquiera que fuera su naturaleza y sean homogéneas o no. Asimismo, las partes acuerdan igualmente que, en su caso, el plus de turnicidad sea compensable y absorbible con todas las mejoras económicas pactadas en el presente convenio respecto al provincial, ya que se han establecido las mismas en atención a la falta de devengo de dicho plus.

Para determinar la absorción y compensación bastará con comparar globalmente cualesquiera mejoras, ya sean de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial, ya sean homogéneas o no con el citado plus, y en cómputo anual.

**CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 22. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.**

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpables 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 calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

**ARTÍCULO 23. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.****1. SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:**

- a) La impuntualidad no justificada o si el total de retrasos totalizan entre quince y treinta minutos al mes.
- b) Las discusiones con compañeros de trabajo.
- c) La falta de aseo y limpieza.
- d) El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) Faltar un día al trabajo, si no se notifica la razón de la ausencia con carácter previo a la falta de asistencia al trabajo, o en caso de fuerza mayor, dentro de las 24 horas siguientes de la inasistencia.
- g) Abandono del trabajo sin causa justificada y el abandono del puesto por breve tiempo, si causa perjuicio a los compañeros de trabajo o al ciclo productivo, y si fuera causa de accidente, podría considerarse falta grave o muy grave.

**2. SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES:**

- a) Las faltas de puntualidad, sin causa justificada, cuando en su conjunto excedan de 30 minutos en un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o al público, se considerarán muy graves.
- c) Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- d) Simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando por él/ella.
- e) Abandono del trabajo sin causa justificada y el abandono del puesto por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- f) Fingir enfermedad o accidente. Pedir permiso alegando causas no existentes y no asistir a las revisiones médicas ordenadas por la empresa
- g) La falta de aseo y limpieza personal que afecta al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa.
- h) Descuido o error importante en la ejecución de cualquier trabajo.
- i) El uso inadecuado del uniforme de trabajo y de los equipos de protección facilitados por la empresa. Quedando expresamente prohibido el uso fuera de la empresa de los equipos o uniforme.
- j) El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.
- k) El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado o si implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerado como falta muy grave.
- l) La negatividad a prestar trabajo de carácter urgente, imprevisto o inaplazable cuando se le ordene por el superior correspondiente
- m) No comunicar en el plazo legal, las situaciones de incapacidad temporal.
- n) La negativa a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto su puesto de trabajo como los utensilios y maquinaria propia que aquel necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por el superior.
- o) Entregarse el trabajador a juegos o distracciones en su tiempo de trabajo
- p) El uso del teléfono móvil personal o de dispositivos de datos ajenos a la empresa sin autorización expresa de ésta, que deberá hacerse constar por escrito.
- q) La reincidencia en 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.
- r) La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

**3. SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES:**

- a) Cualquier falta de puntualidad o asistencia al trabajo superior a las indicadas previamente en el período de un mes.
- b) A partir de tres faltas injustificadas al trabajo, durante un periodo de un mes.
- c) El fraude, hurto o robo tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo.
- d) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a superiores, subordinados o visitantes.
- e) La violación de secreto de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez, consumo o tráfico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo.
- g) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene, debidamente advertida.
- h) La falta de asistencia a la formación obligatoria requerida por el puesto.



i) El incumplimiento voluntario de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico-Sanitario del Pan para el personal, cuando el incumplimiento ocasione sanción a la empresa.

j) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

k) Fumar en cualquiera de las instalaciones de la empresa, así como no utilizar mascarilla y resto de EPIS entregados por la empresa.

l) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento para conseguir o prolongar dicha situación.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

n) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y productos o mercaderías de la empresa.

o) Revelar por cualquier medio datos o fórmulas o composiciones de productos fabricadas por el empresario.

p) Utilizar para usos propios herramientas informáticas de la empresa, tales como conexión a Internet, el correo electrónico o medios de impresión, así como la captación de imágenes o videos que se realicen y/o difundan sin consentimiento.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

#### **ARTÍCULO 24. SANCIONES.**

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

a) Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días. Inhabilitación por plazo inferior a dos años para pasar a la categoría superior.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta días. Despido.

2. Respecto a los/as trabajadores/as, 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.

### **CAPÍTULO VII. DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**

#### **ARTÍCULO 25. DE LA ACCIÓN SINDICAL.**

1. Los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en los centros de trabajo de la empresa con más de cincuenta trabajadores.

#### **ARTÍCULO 26. COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL.**

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a la representación legal de las personas trabajadoras las siguientes funciones:

##### **a) SER INFORMADOS POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:**

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.



3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la empresa y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c) El empresario facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimada la representación legal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

#### **b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:**

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de esta en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce a la representación legal de las personas trabajadoras capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros de la RLPT observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 a) de este artículo, aun después de perder su condición de RLPT y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) La RLPT velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

#### **2. GARANTÍAS:**

a) Ningún miembro de la RLPT podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los/as trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de veinticinco. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados/as de personal, en uno/a o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de la RLPT, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.



## ARTÍCULO 27. COMISIÓN PARITARIA.

Como órgano de interpretación de las cláusulas de conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, se crea una comisión paritaria compuesta, indistintamente, por tres miembros de la dirección de la compañía y por tres miembros de la representación de los trabajadores.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Las interpretaciones y aplicaciones de lo pactado, así como el seguimiento del conjunto de acuerdos.

2. Por cualquier circunstancia de no entendimiento en la aplicación del presente convenio, las partes se comprometen a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previamente haberse sometido al dictamen de la comisión paritaria, la cual emitirá un informe.

Sólo en el caso de que los buenos oficios de la comisión no llevaran a una solución negociada, se recurrirá al Tribunal Laboral de Castilla-La Mancha para someterse a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en última instancia, a las vías ordinarias del conflicto colectivo.

3. Conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En el supuesto de no llegar a un entendimiento, las partes se someterán a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha. En caso de no alcanzar un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a un arbitraje ante el mencionado Tribunal, y la otra parte deberá aceptar dicho procedimiento.

5. El dictamen previo de la comisión paritaria será obligatorio para iniciar cualquier vía contenciosa, tanto de carácter laboral como económico, en todo lo que esté regulado por el presente convenio.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Asimismo, los acuerdos que se tomen requerirán, al menos, la votación favorable de la mayoría simple de cada una de las partes.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión.

## ARTÍCULO 28. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS:

### PERMISOS

Motivo	Parentesco	Tiempo máximo retribuido	Justificación
Fallecimiento	Cónyuge o hijos. Parentesco por consanguinidad, afinidad o parejas de hecho inscritas	3 días 5 días si hubiera desplazamiento de más de 60km, desde el domicilio de la persona trabajadora.	Acreditación defunción y grado de parentesco
	Padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as Parentesco por consanguinidad, afinidad o parejas de hecho inscritas	3 días 5 días si hubiera desplazamiento de más de 60km, desde el domicilio de la persona trabajadora.	Acreditación defunción y grado de parentesco
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Parentesco por consanguinidad, afinidad o parejas de hecho inscritas	Hasta 5 días Los días de este permiso podrán disfrutarse de forma alterna, mientras dure el hecho causante	Justificante o certificado médico y en su caso certificado de empadronamiento y acreditación grado parentesco
Matrimonio		15 días pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones	Libro de familia o certificado del juzgado
	Padre, hijos/as, hermanos/as, nietos/as. Parentesco por consanguinidad, afinidad o parejas de hecho inscritas	1 día	Justificación oficial que proceda
Cumplimiento de deberes públicos		Tiempo indispensable	Justificación oficial que proceda
Asistir a cualquier tipo de consulta médica		Por el tiempo indispensable	Justificante de hora de entrada y salida
Cambio de domicilio del trabajador o trabajadora		Dos días	Empadronamiento nuevo domicilio



Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.		Tiempo indispensable	Justificante del centro
Asuntos propios sin justificar, solicitándolo con al menos cuatro días de antelación y que será obligatorio de conceder salvo coincidencias con ausencia de personal.		2 días	Impreso de solicitud
Permiso de lactancia	Los/as trabajadores/as con «Permiso de lactancia» previsto en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada, que se podrá acumular en 15 jornadas completas de trabajo, según acuerdo que llegue con el empresario.		
Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con menores hasta doce años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente entre al menos un octavo y hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación			
Consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior.	Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para esta empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.	Tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas	Justificación documental correspondiente

## LICENCIAS

Motivo		Periodo	Condiciones
Asuntos propios	Permiso no retribuido (licencia sin sueldo)	Tiempo mínimo 15 días y máximo 4 meses, prorrogables hasta 6	Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de la misma actividad. Siempre que no interfieran
Nacimiento de hijos	Licencia sin sueldo		Los/as trabajadores o trabajadores/as tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.
Hijo (natural o por adopción) menor de doce años.	licencia para la atención y cuidado del menor distribuido a tiempo parcial, fragmentado o crédito de tiempo	Tres meses	Notificación 15 días antes del inicio del permiso. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.
Lactante	C u a n d o a m b o s progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.	Derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
Nacimiento prematuro de hijo/a y hospitalizados a continuación del parto.	Permiso retribuido	Primera hora retribuida	
	Disminución proporcional del salario	Reducción de jornada hasta un máximo de dos horas	
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	Reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario	Entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.	



Cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.	Reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario	Entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.	
Cuidado de menores afectador por cáncer u otra enfermedad grave	El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario o una acumulación de jornadas completas	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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años	Solicitud por escrito con acreditación del Servicio público de salud u órgano administrativo sanitario

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Se establece las condiciones y supuestos en los que esta reducción que se podrá acumular en jornadas completas previa solicitud a la empresa de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

Sin perjuicio de lo que se establezca por la legislación vigente en cada momento de vigencia del convenio colectivo.

Nacimiento			
Madre biológica	suspensión total de 16 semanas	6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto	
		10 semanas que podrán disfrutarse a jornada completa o parcial	De manera continuada al periodo obligatorio Requiere acuerdo entre empresa y trabajadora y se deberá comunicar 15 días antes



			De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.	
		la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.		
	Fallecimiento hijo/a	El periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.		
Progenitor (distinto de la madre biológica)	suspensión total de 16 semanas	6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto		
		10 semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial	De manera continuada al periodo obligatorio	Requiere acuerdo entre empresa y trabajadora y se deberá comunicar con 15 días de antelación mínima
			De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.	
	Fallecimiento hijo/a	El periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.		
Nacimiento múltiple		1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo		
Discapacidad del hijo/a		1 semana para cada progenitor		
Partos prematuros y hospitalización superior a 7 días		Ampliable los días de hospitalización, máximo 13 semanas, excluidas las semanas de descanso obligatorio	Se podrá disfrutar por ambos progenitores, a partir del alta hospitalaria.	
<b>Adopción</b>				
Cada adoptante, guardador o acogedor	suspensión total de 16 semanas	6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.		
		10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial	De manera continuada al periodo obligatorio	Requiere acuerdo entre empresa y trabajadora y se deberá comunicar con 15 días de antelación mínima
			De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.	



Adopción internacional		el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes, si es necesario desplazamiento al país del adoptado		
Adopción múltiple		1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a		
Discapacidad del hijo/a		1 semana para cada progenitor, en caso de discapacidad del hijo/a		
Familias mono-parentales	parto, adopción o acogimiento múltiple o de hijo o menor con discapacidad	período adicional de dos semanas a favor del único progenitor existente		

En los casos de nacimiento y adopción cuando los dos progenitores que ejerzan el derecho de suspensión de las semanas voluntarias y trabajen para esta misma empresa, independientemente del centro de trabajo, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

**EXCEDENCIAS**

Tipo de excedencia	Requisitos	Plazo	Solicitud
Voluntaria	Antigüedad 12 meses	No menos de 4 meses No superior a 5 años	Por escrito
		Podrá ser ejercitado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia	
	Reincorporación	El empleado volverá a ocupar su puesto u otro similar o de la misma categoría.	Por escrito
		Denegar reincorporación Denegar su reincorporación. Si no existen vacantes que encajen con los requisitos legales extendiéndose el periodo de excedencia o finalización de la relación laboral	
Voluntaria por cuidado de 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	duración máxima es de dos años Reserva de puesto de trabajo durante el primer año. Familias numerosas categoría general 15 meses de reserva de puesto Familias numerosas categoría especial 18 meses de reserva de puesto	Por escrito, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa
		El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.	
		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.	
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos.		duración máxima es de tres años Derecho a reserva el puesto de trabajo durante un año Familias numerosas categoría general 15 meses de reserva de puesto Familias numerosas categoría especial 18 meses de reserva de puesto	Por escrito, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa
		El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.	
		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.	

**Cuadro grados de parentesco:**

**Por afinidad o consanguineidad**

**CÁPITULO VIII. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES****ARTÍCULO 29. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.**

Panadería Milagros Díaz, S.L., se compromete a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres, hombres y sus diversas condiciones, orientaciones y sensibilidades sexuales.

A tal efecto se acuerda la creación de un Plan de Igualdad adaptado a la normativa actual y un seguimiento vía Comisión Paritaria al menos una vez al año.

En este sentido será de obligado cumplimiento la legislación vigente en cada momento en relación con el Plan de Igualdad vigente en la empresa.

1. Principios de actuación contra el acoso laboral o psicológico (mobbing), sexual o por razón de sexo

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso laboral.

De acuerdo con estos principios, Panaderías Milagros Díaz se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de cualquier situación o conducta que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención de estas conductas.

2. Se adjunta como Anexo II del presente convenio, Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso moral o psicológico (mobbing), acoso sexual o por razón de sexo de Panaderías Milagros Díaz.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

**CÁPITULO IX. OTRAS DECLARACIONES****DERECHO SUPLETORIO**

En todo aquello que no se recoja en el presente convenio, las partes se remiten a aplicar el convenio colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo, 45000285011981, quedando éste como convenio de referencia u otro convenio que lo sustituya.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.**

Con la firma del presente convenio quedan derogados y sin efecto todos aquellos acuerdos y pactos de carácter colectivo anteriores a dicha firma y que regulen materias abordadas en este convenio.

**ANEXO I: TABLAS SALARIALES****TABLAS SALARIALES 2024 CON ACLARACIONES DE MODIFICACIONES**

	<b>Modificación</b>	<b>Mejora s/convenio</b>	
Salario base	Modificadas categorías	Sí	
	<b>Grupo categoría</b>	<b>Salario diario</b>	<b>Salario mensual</b>
	Gerente A1	32,45	
	Gerente A2	33,02	
	Gerente B	33,51	
	Gerente C	34,51	
	Gerente D1		990,96
	Gerente D2		1.117,60
			1.135,37
	<b>Modificación</b>	<b>Mejora s/convenio</b>	<b>Importes</b>
Plus de transporte y distancia	Mismos términos que CC Toledo		76,89 €/mes
Domingos y festivos	Plus dominical	Sí	75,00 €/día
	Plus festividad	Sí	100,00 €/día
Horas extraordinarias	60% sobre hora ordinaria o 1,6 horas de descanso	Mejora por modificación categorías y por incremento de porcentaje	



Vacaciones	Mismos términos que CC Toledo	Mejora por modificación categorías	
Gratificaciones extraordinarias	Mismos términos que CC Toledo	Mejora por modificación categorías	
Participación beneficios	Mismos términos que CC Toledo	Mejora por modificación categorías	
Seguros de accidentes	Mismos términos que CC Toledo		
Percepción en especie			16,68€/mes
Plus formador		Complemento propio. Mejora	20,00 €/mes Máximo 3 meses
Nocturnidad		Complemento propio. Mejora	Máximo 120,00 €/mes 10,00 €/día de trabajo nocturno efectivo (1,25 €/hora)
Plus asistencia y puntualidad		Complemento propio. Mejora	90,00 €/mes
Plus de responsabilidad individual		Complemento propio. Mejora	60,00 €/mes
Plus sustitución		Complemento propio. Mejora	5,00 €/hora
Pluses no consolidables		Complemento propio. Mejora	
	Plus responsabilidad individual	Complemento propio. Mejora	Conforme a evaluación del desempeño
	Plus cámara congelación	Complemento propio. Mejora	150,00 €/mes
Sábado tarde		Complemento propio. Mejora	9,375€/hora 75,00 €/día
Plus sexto día		Complemento propio. Mejora	6,25 €/hora 50,00 € sexto día

**Tablas salariales 2025**

Salario base	Grupo categoría	Salario diario	Salario mensual
	Gerente A1	33,43	
	Gerente A2	34,01	
	Gerente B	34,52	
	Gerente C	35,55	
	Gerente D1		1.020,69
	Gerente D2		1.151,12
	Gerente E		1.169,43
<b>Complementos</b>			<b>Importe</b>
Plus de transporte y distancia			79,20 €/mes
Domingos y festivos	Plus dominical		75,00 €/día
	Plus festividad		100,00 €/día
Horas extraordinarias	60% sobre hora ordinaria o 1,6 horas de descanso		
Percepción en especie			16,68 €/mes
Plus formador			2000 €/mes Máximo 3 meses
Nocturnidad			Máximo 120,00 €/mes 10,00 €/día de trabajo nocturno efectivo (1,25 €/hora)
Plus asistencia y puntualidad			90,00 €/mes
Plus de responsabilidad individual			60,00 €/mes
Plus sustitución			5,00 €/hora



<b>Pluses no consolidables</b>		
	Plus responsabilidad	Conforme a evaluación del desempeño
	Plus cámara congelación	150,00 €/mes
	Sábado tarde	9,375€/hora 75,00 €/día
	Plus sexto día	6,25 €/hora 50,00 € sexto día

N.º I.-1979