



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 28 DE MARZO DE 2023 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BAKERY DONUTS IBERIA, S.A.U

Vista la documentación relativa al Convenio Colectivo BAKERY DONUTS IBERIA, S.A.U acordado el día 19 de marzo de 2022 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 3 de febrero de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, 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 la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33 /2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

#### ACUERDA

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

En Valladolid, a 28 de marzo de 2023.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.:  
María Belén de la Iglesia Freile.





## XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID.

### ARTICULO 1º. - ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será aplicable a todos los trabajadores/as que presten servicios en la empresa BIMBO DONUTS IBERIA en su centro de trabajo de Valladolid.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo todo el personal al que hace referencia el art. 1.3 y artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa se dedica a la fabricación, comercialización y venta de productos de pastelería, bollería, pan, alimentación y similares.

El presente Convenio Colectivo ha sido redactado de común acuerdo por la Comisión Negociadora integrada por el Comité de Empresa y la representación legal de ésta.

### ARTICULO 2º. – VIGENCIA, DURACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024 quedando su vigencia automáticamente prorrogada de año en año, si no se denuncia con un mes de antelación a su término, de forma fehaciente por cualquiera de las partes. Si existiera denuncia se mantendrá la vigencia normativa del presente convenio hasta que se firme el que lo sustituya y con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

### ARTICULO 3º. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, convenio colectivo, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia. Asimismo, los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector en el momento del comienzo de su vigencia.

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

En el caso de que existiese algún/a trabajador/a afectado/a por el presente convenio que tuviera reconocidas con carácter personal condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán las mismas.





## ARTICULO 4º. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que por el Organismo laboral o judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente su contenido. No obstante, si fuera rechazado por el Organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio.

## ARTICULO 5º. - LEGISLACIÓN LABORAL

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y a sus trabajadores.

En las materias no reguladas en el presente Convenio y en tanto en cuanto no se negocien con la representación de los trabajadores, las materias convenidas en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Repostería y Platos Combinados, de fecha 13 de febrero de 1.996, publicado en el B.O.E. el 11 de marzo de 1.996, el Acuerdo Marco tendrá carácter subsidiario, al haber sustituido a la Ordenanza Laboral de las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1.975 y a la Ordenanza Laboral de Comercio en general de 24 de julio de 1.971, siendo de aplicación igualmente el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Vigente.

## ARTICULO 6º. - COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes de las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio, de acuerdo con su representatividad y por un número igual de representantes de la Dirección.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el organismo competente según se indica posteriormente.

La Comisión Paritaria se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la sede de la Comisión Paritaria (la Empresa); recibida la solicitud, ésta la remitirá al resto de organizaciones firmantes del presente Convenio, con al menos siete días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar.

Cuando lo solicite una de las partes, la comisión paritaria se reunirá juntamente con el presidente y, en su caso, el secretario de la Comisión deliberadora del convenio colectivo, quienes ejercerán las funciones que correspondan a dichos cometidos. En su defecto, la Comisión Paritaria estará compuesta solamente por la representación de ambas partes señaladas en el apartado anterior y sus asesores.

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





La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, según las previsiones del art. 85,3, e) del Estatuto de los Trabajadores, entre otras siguientes:

- I. La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio.
- II. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio. En el caso de que la discrepancia sobre la interpretación y/o aplicación del convenio colectivo sometida a la Comisión Paritaria no haya sido resuelta por acuerdo en la misma, en el plazo de siete días desde su planteamiento y reunión, la propia Comisión Paritaria o cualquiera de las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la referida discrepancia; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje acuerdo interprofesional de sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASACL) según la previsión del artículo 83,3 del Estatuto de los Trabajadores).

III. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85,3, e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

- a. Conforme a la previsión del artículo 91 del Estatuto los Trabajadores podrá someter a un órgano de mediación y arbitraje las controversias colectivas que puedan surgir derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- b. Podrá efectuar el desarrollo de funciones de adaptación del convenio colectivo (funciones de administración) durante su vigencia.
- c. De conformidad a lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo se seguirá el procedimiento establecido en dichos artículos.

En el caso de que finalice el procedimiento de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia, conforme al procedimiento anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Paritaria, la cual tendrá que resolver en un plazo no superior a siete días, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo, según las previsiones establecidas en este convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del convenio colectivo; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje acuerdo interprofesional de sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASACL), según la previsión del artículo 83,3 del Estatuto de los Trabajadores).

d. Conforme a lo previsto en el artículo 85,3,e del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento que las partes establecen para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores consistirá en someter esta cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia, proponiendo la inaplicación que proceda a la referida Comisión Paritaria,





la cual tendrá que resolver en un plazo no superior a siete días, a contar desde que la inaplicación que le fuera planteada; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo, según las previsiones establecidas en este convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la inaplicación propuesta, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del convenio colectivo; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje acuerdo interprofesional de sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASACL) según la previsión del artículo 83,3 del Estatuto de los Trabajadores).

## ARTICULO 7º. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, a fin de que se garantice tanto la producción como la calidad del producto fabricado. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las leyes a los representantes legales de los trabajadores. Estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación previa del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

## ARTICULO 8º. - JORNADA

Se establece una jornada laboral anual de 220 días de actividad a razón de ocho horas de presencia diarias que da lugar en cómputo anual a 1.760 horas presenciales.

Serán y con la misma proporción que existe en la actualidad, los tiempos de descanso dentro de la jornada presencial, a cargo de la empresa y del trabajador/a. Cada día de actividad supondrá 7 horas y 20 minutos efectivos a pie de maquina o puesto de trabajo por parte del trabajador/a, y de forma adicional a dicho tiempo de trabajo efectivo existirán 20 minutos de descanso a cargo de la empresa – que no se descuentan de las 7 horas y 20 minutos diarios - y 20 minutos a cargo del trabajador hasta llegar a la jornada presencial diaria de 8 horas.

Como consecuencia de las características de la Empresa y de los productos que se elaboran en este Centro de Trabajo, por razones técnicas y organizativas, los domingos se consideran laborables a todos los efectos.

El descanso semanal se disfrutará de tal forma que al menos un día recaiga en sábado o domingo, salvo que se pacte lo contrario en el calendario laboral.

Los días 24 y 31 de diciembre se computarán como días de descanso, a todos los efectos, según calendario laboral.

El disfrute de los días de compensación por exceso de jornada anual según programación anual se establece, como norma general, al final del año, acorde a los 3 turnos rotativos de vacaciones anuales, 2 turnos de vacaciones anuales a partir de 2023 y dependientes de los turnos de vacaciones que correspondan en cada caso.

Como regla general la jornada será realizada en cinco días laborables consecutivos a la semana, con dos días de libranza consecutivos.

La realización de cursos de formación se llevará a cabo, con carácter general, dentro de la jornada de trabajo. Para el caso de que los trabajadores realicen cursos de formación obligatoria fuera de la jornada laboral, el tiempo dedicado a esta formación se considerará tiempo de trabajo efectivo y se compensará en tiempo, a razón de 1:1





cuando proceda, o bien se abonará con el plus de hora formativa según tablas Anexo I.

La Empresa podrá aplicar el párrafo anterior a situaciones de formación no obligatoria que considere justificadas. En tal caso, dicha consideración tendrá carácter excepcional y individualmente considerado para cada una de las demandas, sin que la misma constituya un derecho consolidado ni individual ni colectivamente considerado.

El calendario de trabajo del año siguiente se negociará en octubre del año anterior o como máximo cuando se publiquen los festivos del año.

#### ARTICULO 9º. - FESTIVOS DE CARÁCTER ESPECIAL

Se consideran festivos de carácter especial aquellos festivos no establecidos como festivos de ámbito nacional (locales, autonómicos).

De dichos festivos los trabajadores/as atenderán hasta un máximo de 3, que se compensarán con plus de 200 euros por jornada completa (proporcional) y un día de descanso compensatorio. El festivo se realizará de manera rotatoria anualmente.

El disfrute del descanso será a elección del trabajador, siempre que quede garantizado el normal desarrollo del proceso productivo según la práctica habitual.

#### ARTICULO 10º. - HORARIO DE TRABAJO

Los horarios de trabajo, así como los días de descanso son los establecidos en la actualidad en la empresa para cada colectivo y turno de trabajo de acuerdo con los que figuran en el calendario laboral, por ello cualquier modificación sobre el calendario y horario fuera de lo contemplado en el presente convenio, deberá ser previamente negociado con el Comité de Empresa.

#### ARTÍCULO 11º.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece la distribución irregular de la jornada de trabajo, remitiéndose las partes al contenido íntegro del acuerdo de 19 de mayo de 2015. A partir de la firma del presente convenio colectivo las disposiciones de dicho acuerdo se incorporarán al contenido del presente convenio, teniendo consecuentemente idéntica vigencia. Se acompaña como ANEXO II

Respecto a lo indicado en dicho acuerdo, se matizan los siguientes puntos:

Para los casos de avería se deberá avisar como mínimo 1 hora antes de acabar el turno para aplicar disponibilidad.

Asimismo, para disponibilidad será necesario haber realizado primero jornada de 6 días semanales por aumento de pedido, para luego compensar con jornadas de 4 días semanales.

En caso de compensación del día trabajado en exceso por no haberlo podido recuperar por paso de tiempo, se abonará el mismo y no se descuentan los complementos de festividad o dominical que se hubiesen realizado, a efectos de evitar que no tenga merma económica.

Asimismo, no se podrá aplicar en semanas con festivos, entendiéndose la semana tiende la semana de domingo a sábado.





El número máximo de días de disponibilidad que se podrá aplicar anualmente será de 4 días por colaborador/a.

El plazo de devolución se amplía a 6 meses.

En cuanto a la devolución de los días de disponibilidad, se establece que la persona trabajadora podrá optar por disfrutar de descanso compensatorio o su remuneración en dinero a su elección (pudiendo ser este día el primero o segundo de aplicación).

## ARTICULO 12º. - VACACIONES

Todas las personas que, como mínimo, tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar 22 días laborables de vacaciones (de vacaciones por cada año natural y a la parte proporcional en caso de que el tiempo de prestación de servicios de la persona haya sido inferior al año) retribuidas con todos los conceptos salariales, a excepción de la locomoción.

Las personas que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según la Legislación vigente.

El calendario de vacaciones se confeccionará en el mes de abril de cada año, y serán disfrutadas, preferentemente, en la época estival. Si por necesidades de fabricación, ventas o mercado, fuera necesario dividir los períodos de vacaciones, en ningún caso, uno de ellos será inferior a las dos terceras partes del número de días que correspondan y deberá disfrutarse en época estival. El resto se disfrutará en el período de tiempo que la persona trabajadora y la Empresa acuerden.

Se acuerda que a partir del 2023 las vacaciones se realizarán en 2 turnos rotativos, repartidos en los meses de julio y agosto, garantizando que el personal esté distribuido de manera equitativa de manera que todas las posiciones queden debidamente cubiertas en ambos turnos, manteniendo siempre su turno habitual, mañana, tarde o noche al objeto de permitir una producción adecuada. Se abonarán los pluses variables tal como determina el convenio colectivo.

El pago del salario en el periodo vacacional incluirá el promedio de variables de nocturnidad, festividad y dominical que de forma individual haya recibido la persona trabajadora en los últimos 12 meses dividido por 365 días.

El resultado de esta operación se multiplicará por 30 días naturales de vacaciones anuales.

Los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajen en la empresa tendrán un derecho preferente a fin de disfrutar de los periodos vacacionales en fecha coincidentes. La citada prioridad será extensible igualmente a las parejas denominadas de hecho que acrediten tal circunstancia mediante certificación oficial que acredite tal situación jurídica.

La fecha de devengo de las vacaciones anuales será del 1 de Julio a 30 de junio del año siguiente.

En caso de solicitud por parte de la empresa para realizar vacaciones fuera de su periodo vacacional se compensará al trabajador con una cantidad de 60 euros brutos por semana realizada fuera de su turno de periodo vacacional.

En caso de que la solicitud de disfrute fuera de los turnos establecidos a instancias del trabajador/a, este no tendrá derecho al percibo de la compensación de 60 euros brutos y se accederá a su petición solo si es organizativamente posible.





En cualquier caso, será requisito para la concesión del disfrute de vacaciones fuera de los turnos establecidos que no se haya ausentado más de un tercio de los trabajadores de la línea a la que el trabajador solicitante se halle adscrito.

No se podrán realizar más de dos particiones de las vacaciones y la duración será de un mínimo de 5 días laborales (semana natural completa).

## ARTICULO 13º. - REVISIÓN MÉDICA

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

El objetivo de la Vigilancia de la Salud es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la EMPRESA, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo.

La vigilancia de la salud se ajustará, siempre y en todo caso, a las funciones indicadas para cada nivel profesional de la empresa, así como a las tareas y riesgos particulares de su puesto de trabajo, así como a los protocolos de vigilancia de la salud que resulten de su aplicación.

El Comité de Seguridad y Salud, conocerá con la debida antelación, los protocolos de vigilancia de la salud a aplicar por cada categoría profesional, función/tarea y riesgos, pudiendo efectuar alegaciones al respecto.

Asimismo, la persona trabajadora será informado del tipo de pruebas que le practicarán, así como de los fines. La periodicidad será la que marque cada protocolo médico.

La realización de la vigilancia de la salud será dentro de la jornada laboral. El tiempo será el estrictamente necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Las personas trabajadoras del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de las personas trabajadoras del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

Los resultados de la vigilancia de la salud se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación a los riesgos y los perjuicios para la salud y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones de medio ambiente y de trabajo.

## ARTICULO 14º. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que superen las pactadas para cada año en cómputo anual o en su caso, superen los límites establecidos para la distribución irregular de la jornada diaria y semanal.

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias, a través de la utilización de los cauces contemplados en el presente convenio.

Las horas extras serán voluntarias, a excepción de las derivadas de fuerza mayor.

La retribución de las horas extraordinarias se indica en Anexo I







Se acompaña al presente convenio dentro de su anexo de tablas salariales los importes por compensación de horas extraordinarias.

A elección la persona trabajadora las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempo libre en la proporción de una hora por una hora y veinte minutos para las normales y una hora por una hora y treinta minutos la nocturnas, debiéndose acumular por semanas completas y estableciéndose las fechas de disfrute entre empresa y trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas durante festivos que se escojan compensar con tiempos de descanso adicional se compensarán a razón de una hora y treinta minutos de descanso adicional en el caso de horas extras realizadas en turno diurno y de una hora y cuarenta minutos de descanso adicional en el caso de horas extras realizadas en turno nocturno.

#### ARTICULO 15º. - RETRIBUCIONES

Los conceptos salariales son los siguientes: Salario base, Plus "ad personam" en su caso, Plus Convenio, Plus de Actividad, Plus Nocturnidad, Plus Dominical, Plus Festivos, Complemento Personal, Plus de Transporte, plus asistencia a partir del año 2023

#### ARTICULO 16º. - SALARIO BASE, PLUS CONVENIO Y PLUS ACTIVIDAD

Dichos conceptos retributivos son los que aparecen especificados para cada categoría profesional en las Tablas Salariales que, como Anexo I, forman parte del presente Convenio.

#### ARTICULO 17º. - COMPLEMENTO "AD PERSONAM" SUSTITUTORIO

Este complemento, de naturaleza salarial, sustituye al complemento de antigüedad que se percibía anteriormente.

#### ARTICULO 18º. - NOCTURNIDAD

Las personas trabajadoras que realicen la jornada nocturna entendiéndose como tal la que se realiza en el horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrán la retribución por hora realizada en dicho horario que se detalla en el Anexo I para todas las categorías y niveles salariales.

Cuando la jornada de la persona trabajadora comprenda, únicamente, parte del horario nocturno, percibirá el plus solamente en proporción a las horas trabajadas dentro del horario fijado. Este complemento de nocturnidad se abonará únicamente en los meses en que se efectúe.

#### ARTICULO 19º. - PLUS DOMINICAL

Todas aquellas personas que trabajen los domingos percibirán una compensación económica recogida en las tablas salariales del Anexo I.

#### ARTICULO 20º. - PLUS FESTIVOS

Como consecuencia de las características de los productos que se elaboran en este Centro de Trabajo, y por razones técnicas y organizativas, ambas partes acuerdan,





expresamente, trabajar los días festivos conforme al calendario laboral. El trabajo realizado por cada día festivo, será retribuido con una compensación económica recogida en el Anexo I de las tablas salariales.

## ARTICULO 21º. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres devengos de vencimiento periódico superior al mes, que se abonarán el 30 de marzo (paga de beneficios), el 15 de junio y el 15 de diciembre, consistentes en 30 días de salario base y complemento "ad personam", en su caso.

- La paga de beneficios que se abona el 30 de marzo corresponde a los devengos del año inmediatamente anterior y se abonará mensualmente la prorrata de su importe.

A partir del 2021, la paga de marzo se abonará incluyendo también el concepto "Plus convenio".

- La paga extraordinaria de diciembre comprenderá, además del salario base y complemento "ad personam", en su caso, el concepto salarial de "plus de convenio".

- A partir de enero del año 2023, la paga del mes de junio también se abonará incluyendo el concepto "Plus convenio".

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen durante el año, cobrarán la parte proporcional de dichas pagas, teniendo en cuenta que se prorratean por doceavas partes.

## ARTICULO 22º. - PAGA DE SEPTIEMBRE

La paga de septiembre, por mejoras objetivas sobre calidad y productividad tendrá el importe reflejado en tablas según Anexo I y se abonará mensualmente la prorrata de su importe.

## ARTICULO 23º. - PLUS DE TRANSPORTE

El Plus de Transporte (locomoción) queda establecido según la cantidad en tablas de Anexo I.

## ARTICULO 24º. - INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos sobre tablas salariales y demás conceptos económicos del presente convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo quedan reflejados en las Tablas salariales que se incorporan como Anexo I

## ARTICULO 25º. – BOLSA DE AYUDA SOCIAL

El fondo social se fija en la cuantía de 60.000.-€.

El importe máximo que sobre el citado fondo podrá percibir un trabajador/a será de 3.000 € brutos, los cuales serán amortizables, como máximo, en dos años, en catorce pagos anuales, nombrándose una comisión al efecto para la distribución de este fondo social. Para la concesión de este fondo, se exigirá un año de





permanencia en la empresa. No se concederá un nuevo fondo sin haber transcurrido un año desde la cancelación del anterior, salvo casos concretos y previo estudio de los mismos.

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

Estos fondos se concederán por orden de petición para necesidades personales o familiares justificadas, debiéndose cumplimentar el impreso de solicitud correspondiente.

#### ARTICULO 26º. - AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda escolar anual según tablas (Anexo I), durante la vigencia del presente Convenio, abonables en el mes de agosto de cada año y que tengan hijos/as de 0 a 18 años el día 1 de agosto de cada año. También tendrán derecho a dicha ayuda escolar las personas trabajadoras con hijos/as mayores de 18 años siempre que acrediten la matriculación en centros oficiales para la realización de estudios reglados de bachillerato, formación profesional o de universitarios equivalentes e incompatibles con la percepción de retribución superior al salario mínimo interprofesional devengado en los últimos 12 meses. El abono para estos últimos se efectuará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso, y toda vez que la persona trabajadora en dicha fecha tenga como mínimo un año de antigüedad en la compañía.

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

Asimismo, la percibirán las personas trabajadoras con más de seis meses de antigüedad y que se hallen de alta en la compañía en el mes del pago.

#### ARTICULO 27º. - AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se establece una ayuda mensual según tablas (Anexo I), para los hijos/as, hermanos/as o cónyuges de las personas trabajadoras que tengan como mínimo un grado de discapacidad del 33%, reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando la persona con discapacidad a cargo de la persona trabajadora.

#### ARTICULO 28º. - INCAPACIDAD TEMPORAL

Desde el 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022:

En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, y siempre que la persona trabajadora reúna el período de carencia que la Seguridad Social establece para tener derecho a la prestación de I.T., percibirá desde el primer día del proceso un complemento equivalente a la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de su salario bruto sin locomoción, siempre que el índice de absentismo de la plantilla de la fábrica (MOD, MOI y LOGISTICA) no supere el 4% de media mensual acumulado en los 12 meses anteriores. En caso de superarse dicho índice se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir





dicho complemento aquel trabajador que individualmente sobrepase el 5% mensual acumulado en los 12 meses anteriores a la fecha de baja

Asimismo, y reuniendo el requisito anterior del período de carencia, se abonará, igualmente, el complemento equivalente a la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de su salario bruto, sin locomoción, a partir del primer día y hasta un máximo de 18 meses en los casos de ingreso en hospital, operación, maternidad y accidente de trabajo desde la fecha de baja hasta el alta médica.

A estos efectos se entenderá por salario bruto: salario base, más complemento "ad personam" sustitutorio en su caso, plus convenio, plus actividad, complemento personal.

A los efectos establecidos en el presente artículo, el absentismo queda referido exclusivamente a Incapacidad Temporal (Enfermedad y accidente).

A partir del 1 de enero de 2023 el artículo quedará redactado como sigue:

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará la prestación económica de la seguridad social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora correspondiente al mes anterior, siempre que dicha enfermedad común conlleve hospitalización o intervención quirúrgica que requiera más de tres días de incapacidad temporal.

En el resto de los casos de enfermedad común, se establecen las siguientes ayudas:

1. Los 3 primeros días: el 50% de la diferencia entre la prestación económica de la seguridad social y el 100% de la base reguladora correspondiente al mes anterior.
2. De los días 4 a 50 (ambos inclusive): el 40% de la diferencia entre la prestación económica de la seguridad social y el 100% de la base reguladora correspondiente al mes anterior.
3. A partir del día 51 y hasta el alta médica: el 70% de la diferencia entre la prestación económica de la seguridad social y el 100% de la base reguladora correspondiente al mes anterior.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa abonará el 100% de la diferencia entre la prestación económica de la Mutua aseguradora y el 100% de la base reguladora correspondiente al mes anterior.

La Empresa se reserva el derecho a retirar esta mejora en los casos de fraude.

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

Dicho complemento se abonará hasta que cese la obligación de la empresa de mantener de alta en la compañía a la persona trabajadora.

## ARTICULO 29º. –PLUS ASISTENCIA

A partir del 1 de enero de 2023 el artículo quedará redactado como sigue:

Al objeto de reducir el absentismo en el centro de trabajo, las personas trabajadoras percibirán el importe de 1 euro diario por cada día de asistencia al trabajo, como "Plus asistencia". Dicho importe será de 1,7 euros diarios a partir del 1 de enero de 2024, tal como consta en el Anexo I

## ARTICULO 30º. - SEGURO COLECTIVO DE VIDA





Se establece un seguro colectivo de vida para todo aquel trabajador/a que tenga, al menos, 6 meses de antigüedad en la empresa, consistente en 37.492.-€ en el supuesto de fallecimiento, 37.492.-€ en el supuesto de Incapacidad Permanente Absoluta declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y 52.756.-€ en el supuesto de muerte o incapacidad permanente total por accidente de trabajo.

## ARTICULO 31º. - DERECHOS SINDICALES

En cuanto a los derechos de representación colectiva, ambas partes se comprometen a regirse por la Legislación vigente. Entre los miembros del Comité de Empresa se podrán ceder las Horas Sindicales que les correspondan en beneficio de alguno o algunos de sus miembros, pudiéndose acumular por periodos anuales, siempre y cuando exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa mediante escrito con una antelación de al menos de 15 días naturales.

## ARTICULO 32º. - LICENCIAS

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de fallecimiento del cónyuge, hijo/a, padre o madre y padre o madre políticos, el permiso establecido en el Estatuto de los Trabajadores se incrementará en 1 día natural más.

Se establece un día de licencia retribuida sin justificación. Es requisito una antigüedad de 1 año para su devengo y utilización. Se disfrutará sin generar problemas organizativos con una regulación al respecto.

A causa de la elevada incidencia actual y complejidad organizativa en la aplicación del derecho de reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares, previsto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, en el centro de trabajo, como criterio de preferencia para esta concreción de servicios, se podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, entre ellas, la necesidad de completar jornadas de trabajo entre varias personas de manera concatenada, de tal forma que las reducciones no supongan ineficiencias productivas o coincidencias a lo largo de una jornada completa.

La aplicación del anterior criterio de preferencia no modificará ni supondrá posterior consolidación de la jornada, horario o turno de referencia que se estuviera disfrutando con anterioridad.

En el caso de ser solicitado por el trabajador/a, la empresa valorará, atendiendo a razones justificadas de funcionamiento y producción empresarial, la posibilidad de acordar temporalmente la concentración de la jornada efectiva a realizar de manera diferente a la ordinaria.

En su caso, la reducción de jornada en estos términos solo podrá ser ejercida por uno de los ascendientes de primer grado del menor.

En cualquier caso, no afectará a las situaciones y condiciones activas en el momento de la publicación del convenio, en tanto el afectado no lo solicite.





En los casos de permiso por razón de hospitalización (en primer grado de consanguinidad del trabajador/a) se podrá realizar en fechas diferentes siempre que se mantenga la situación que justifica la situación cuando se utilice.

Se podrá acumular la lactancia en casos de maternidad por la trabajadora / trabajador y corresponderá a 21 días naturales que se realizarán de forma continuada a partir de la finalización de la baja maternal y vacaciones. En caso de que la trabajadora no este de alta laboral al finalizar el periodo vacacional, los días que correspondan será proporcional al tiempo que falte para el periodo de los 9 meses que dan lugar al citado derecho.

Las personas que estén en turno de noche podrán disfrutar del permiso de hasta un máximo de 20 horas anuales para ir al médico de Seguridad Social o para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad o de afinidad a citas médicas, previa justificación, y siempre y cuando se acredite que la cita médica es antes de las 13:00 horas del día siguiente.

Podrá utilizarse dichas horas de permiso para acudir a la consulta de un médico de la sanidad privada siempre que se acredite por un profesional de la sanidad la existencia de una dolencia grave que altere el normal desarrollo de la vida diaria. Queda expresamente excluida la asistencia a las consultas de la sanidad privada de dentistas, fisioterapeutas y análogos.

#### ARTÍCULO 33º.- ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará a todas las personas trabajadoras las prendas de trabajo reglamentarias según las diferentes secciones o departamentos y las tareas a realizar. Se hará una entrega inicial en caso de cambio de vestuario de 5 camisetas y 3 pantalones y anualmente se hará una entrega de cuatro dotaciones y siempre que sea necesario en puestos especiales como la distribución de azúcar. Se detallan en el Anexo III

Asimismo, la empresa proporcionará a las personas trabajadoras que lo soliciten y que justifiquen con el informe médico adecuado, el calzado profesional oportuno, adaptado a los problemas concretos del/a trabajador/a, significando, no obstante, la adecuación del calzado a las necesidades médicas del trabajador es materia propia del Comité de Seguridad y Salud.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral. El uso de la ropa de trabajo fuera del recinto de fábrica queda prohibido.

#### ARTÍCULO 34º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

En caso de que una persona acceda a la jubilación de manera voluntaria antes de la edad ordinaria de jubilación, siempre y cuando tenga una antigüedad mínima de 15 años de prestación de servicios, percibirá un premio tal como se detalla a continuación:

- Cuatro años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación ..... 444 días de salario
- Tres años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación..... 348 días de salario
- Dos años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación ..... 252 días de salario
- Un año antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación ..... 60 días de salario





- Edad ordinaria de jubilación..... 30 días de salario

Para poder causar derecho a estos premios, la persona trabajadora deberá comunicar su decisión por escrito, fehacientemente, con una antelación mínima de 6 meses.

En caso de aprobarse una nueva normativa con relación a la jubilación anticipada y que las partes lo consideren oportuno, procederán a reunirse con la finalidad de valorar la oportunidad, con arreglo a dicha nueva normativa, de implementar jubilaciones parciales en el centro de trabajo, siempre que exista la necesidad de mantener puestos de trabajo de jubilado parcial por causas productivas.

#### ARTICULO 35º. - CUOTA SINDICAL

En lo relativo a este artículo, se seguirán las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### ARTICULO 36º. - DERECHO DE REUNIÓN

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio Colectivo tienen derecho a reunirse en asamblea conforme a las condiciones y límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 37º. - SEGURIDAD Y SALUD

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa a fin de garantizar las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud facilitará información sobre los cursos en materia de seguridad y salud que sean de interés en relación con el Centro de Trabajo, haciéndose cargo del coste de estos en el supuesto de que por ambas partes se acuerde su realización, o de aquellos que previo acuerdo sean propuestos por los delegados de Prevención.

#### ARTICULO 38º.- ANTICIPOS

Todas las personas trabajadoras de la empresa podrán solicitar anticipos de hasta el 90% de su salario devengado en dicho mes. Su abono se realizará como máximo a los tres días de haberlo solicitado.

Se podrán otorgar anticipos a cuenta de la paga extraordinaria siempre que sea en el año natural y esté devengada la cantidad solicitada.

#### ARTÍCULO 39º.- DISMINUCION DE LA CAPACIDAD LABORAL

La persona trabajadora que por causas no imputables al mismo ni extrañas a la empresa hubiese perdido o sufrido una disminución en su capacidad laboral dejando de ser apto para el puesto que ocupa tendrá la facultad de solicitar otro destino para el que demuestre aptitud, con la asignación, a todos los efectos, de la nueva categoría correspondiente. En caso de que no haya puesto de trabajo adecuado se procederá a aplicar la legislación vigente.





## ARTÍCULO 40º.- COBERTURA DE VACANTES DE CUADRO BÁSICO

Para la selección de personal que vaya a cubrir un puesto de trabajo de cuadro básico, se aplicarán las siguientes reglas.

- La Empresa cuando tenga previsto cubrir puestos de cuadro básico (puestos de trabajo de permanencia) procederá a ofertar los mismos, mediante un sistema público de convocatoria (Job Posting- en el que se habrán definido previamente los requisitos del puesto de trabajo en una comisión paritaria) a todos los trabajadores/as del centro de trabajo, a efectos de que puedan optar al mismo aquellos que estén interesados (y siempre que no existan trabajadores/as excedentes con capacidad e idoneidad que estén interesados en cubrirlos, en cuyo caso tendrán preferencia).
- En caso de haber candidatos, se procederá a seleccionar a uno de los trabajadores/as presentados, previa acreditación de capacitación e idoneidad. En caso de haber más de un candidato con igualdad de méritos, se estará al criterio de más antigüedad en la Empresa. Se dará preferencia a los trabajadores/as del mismo centro de trabajo.
- Si no existiesen trabajadores/as excedentes que puedan ocupar estos puestos, ni trabajador/as de plantilla del centro interesado en ocuparlos, se ofertarán estos mediante un sistema público de convocatoria donde podrán participar aquellos trabajadores/as que hubiesen prestado servicios anteriormente.

En caso de seleccionarse a trabajadores/as que hubiesen prestado servicios con anterioridad, se seguirá el criterio de capacidad e idoneidad, donde se tendrá en cuenta el tiempo que hayan prestado servicios en similares o idénticas funciones, así como el criterio de mayor tiempo de prestación de servicios a igualdad de situaciones.

- El mismo criterio se aplicará en el caso de corrimiento de vacantes por ocupar el personal de plantilla otros puestos concertados mediante convocatoria.

## ARTÍCULO 41º.- GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

1. Los grupos profesionales existentes en el centro de trabajo son los siguientes

- a) Producción (fabricación): agrupa las funciones de carácter productivo o de fabricación que son comunes dentro de las diferentes actividades de elaboración industrial de productos alimenticios, que realizan las tareas y actividades relacionadas con los procesos de elaboración de los productos de la empresa.
- b) Mantenimiento: agrupa las funciones referentes al mantenimiento, tanto de la maquinaria de producción de la empresa, así como del cuidado de las instalaciones de la misma, mediante la realización de las tareas y actividades de preparación y arranque, montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.
- c) Seguridad Alimentaria y Análisis de Calidad (FS&QA): agrupa las funciones que realizan las tareas y actividades de Seguridad Alimentaria y Análisis de Calidad de los productos elaborados (laboratorio y calidad).
- d) Aprovisionamiento: agrupa las funciones que se encargan del abastecimiento de materia prima, envolturas y embalaje.
- e) Administración: agrupa las funciones de carácter administrativo que son comunes dentro de las diferentes actividades de la Empresa, mediante la realización de tareas y actividades administrativas.







2. De acuerdo con la redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción 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, se procede a establecer un sistema de clasificación profesional a través de los grupos profesionales y niveles salariales dentro de los mismos.

Dentro de cada grupo profesional existen una serie de tareas y actividades que integran las funciones de este, donde existen funciones de determinado grado de complejidad y responsabilidad que justifican los distintos niveles salariales dentro del grupo profesional. Cada puesto de trabajo tiene asignado un nivel salarial que le corresponde al trabajador/a que lo desempeñe con continuidad.

Para poder percibir la retribución de un nivel salarial superior al reconocido por desempeñar un puesto de trabajo diferente al habitual, se deberá realizar por jornadas de trabajo completas o jornadas programadas a partir de 4 horas.

3. Los niveles salariales establecidos dentro de cada grupo profesional son los siguientes:

- a) Grupo Profesional Producción:
  - Nivel salarial 1
  - Nivel salarial 2
    - 2 A
    - 2 B
  - Nivel salarial 3
    - 3 A
    - 3 B
    - 3 C (se crea en el año 2022)
- b) Grupo Profesional Mantenimiento
  - Nivel salarial 1
  - Nivel salarial 2
  - Nivel salarial 3
- c) Grupo Profesional Garantía y Calidad
  - Nivel salarial 1
  - Nivel salarial 2
  - Nivel Salarial 3
- d) Grupo Profesional Aprovisionamiento
  - Nivel salarial 1
  - Nivel salarial 2
  - Nivel salarial 3
- e) Grupo Profesional Administración
  - Nivel salarial 1
  - Nivel salarial 2
  - Nivel Salarial 3





4.- A las personas de nuevo ingreso se requiere de un tiempo mínimo de doce meses de desempeño profesional para ser asignado de forma definitiva al nivel salarial que corresponde al desempeño del puesto de trabajo que ocupa el trabajador. Durante los primeros seis meses de actividad el trabajador percibirá la retribución correspondiente al nivel salarial del puesto de trabajo dentro del grupo profesional donde presta servicios profesionales del 85%; hasta los 9 meses el 90% y a los doce meses el 100%, salvo en el nivel 3C que percibirán el salario de tablas desde el momento de su incorporación.

El tiempo de prestación de servicios se irá acumulando en cada caso - siempre que sea dentro del mismo Grupo - a efectos de determinar el porcentaje aplicable sobre las tablas generales, en base al tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras, para que el trabajador/a pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y nivel salarial profesional.

## ARTICULO 42.- DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS NIVELES SALARIALES DE DENTRO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

### A) GRUPO PROFESIONAL PRODUCCIÓN

Integra este grupo el personal asociado a las líneas de producción y todos aquellos servicios necesarios para el desarrollo productivo (Producción, Fabricación semielaborados, movimiento de producto, ...).

- Nivel 1: se refiere al puesto de trabajo que tiene responsabilidad sobre un área de la línea de producción: funciones de control de línea, responsabilidad sobre ICS, un grupo limitado de personas del área de la línea, mantenimiento de primer nivel y prevención de riesgos laborales.

- Nivel 2: se refiere al puesto de trabajo que realiza funciones con autonomía, existiendo los siguientes niveles dentro del mismo:

A) Corresponde al trabajador/a que reúne las características de polivalencia en el desempeño (acreditar conocimiento, responsabilidad y efectiva ejecución de tres puestos de nivel 2B) o puestos de especial complejidad y responsabilidad como multivac + aries, glass D y amasador/a de línea de Donut y fabricación de semielaborados. Puede tener de manera esporádica y limitada, mando funcional sobre el personal de su entorno de trabajo

Para evaluar cuando se determina el nivel 2 A, en cuanto a la polivalencia de funciones, se crea una Comisión que determinará el tiempo necesario de desempeño y la evaluación de las funciones para poder asignar el nivel 2 A.

B) Corresponde al trabajador/a que desempeña funciones en máquinas o grupos de máquinas complejas: amasadora, conjuntos de envasado con inspección de calidad, instalación, formado/laminado, freidoras, hornero, equipos conjuntos de inyectados y decorado de producto y paletizado automático.

- Nivel 3: está referido a funciones más manuales y máquinas simples o de menor complejidad con menor nivel de decisión (funciones sencillas de marcha-paro, ajustes discretos de velocidad, temperatura...). No es responsable de un área de trabajo y realiza actividades repetitivas siguiendo instrucciones de sus superiores. Estas tareas





podrán ser directas de producción o complementarias a esta, como son limpiezas, retirada de desperdicios y barreduras, etc.

Existen dos niveles en el mismo:

- A) Corresponde a puestos trabajo de manejo de maquinaria de menor complejidad y sustitución temporal y puntual de puestos asignados a niveles superiores. Se integran en el nivel los puestos de formadoras de cubetas, freidora, ayudantes de amasado, bañadoras de cobertura, envasadoras unitarias.
- B) Corresponde a puestos manuales: encestado, llenado, alineado y distribución de producto.
- C) A partir del año 2022 se crea un nivel 3C para el personal de nueva incorporación.

## B) GRUPO PROFESIONAL MANTENIMIENTO

Agrupa los puestos de trabajo encargados del mantenimiento, tanto de la maquinaria de producción de la empresa, así como del cuidado de las instalaciones de la misma, mediante la realización de las tareas y funciones de preparación y arranque, montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.

Los niveles son los siguientes:

- Nivel 1:
  - o Formación:
    - Formación teórica: F.P. II, Eléctrico o Mecánico.
    - Especialidad Máquinas Eléctricas, o Automatismos Industriales, o Frío Industrial, mecánica industrial.
    - Carnet de manipulador de calderas.
  - o Funciones:
    - Se incluye capacidad de organización sobre aquellas personas que se le asignen en equipo en el reparto, ejecución y coordinación de planes de trabajo.
    - Participa en la formación necesaria en el Dpto. Colabora en la confección de manuales de mantenimiento preventivo, estandarización de repuestos,
    - Es un puesto polivalente.
    - Deberá tener capacidad para resolver averías que se presenten en el turno, actuando de forma autónoma y teniendo en cuenta normativa aplicable en materia de prevención de riesgos, seguridad alimentaria, etc.
    - Deberá poder realizar la adecuación/ajuste de controles programables. Efectuar la modificación de circuitos eléctricos.
- Nivel 2:
  - o Formación:
    - Formación teórica: F.P. I Electromecánico.
    - Especialidad: Máquinas eléctricas, Automatismos Industriales, Frío Industrial, mecánica industrial.
    - Carnet manipulador de calderas





o Funciones:

- Deberá acreditar capacidad de resolución de averías realizando el denominado mantenimiento industrial de acuerdo con el modelo establecido.
- Deberá dar respuesta a las diferentes herramientas de análisis y erradicación de averías (análisis de averías, código de colores, restoring, etc.) así como a tareas perfectamente definidas en mantenimiento preventivo que no requieran una supervisión permanente.
- Realizará reparaciones de taller.
- Ayudará en averías complejas a niveles superiores de Mantenimiento.

• Nivel 3:

Este nivel aplicará a aquellos trabajadores/as que se incorporen para sustituciones (IT o vacaciones) o apoyos concretos del departamento

o Formación:

- Formación teórica: F.P. I Electromecánico.
- Especialidad: Máquinas eléctricas, Automatismos Industriales, mecánica industrial.

o Funciones:

- Deberá acreditar capacidad de resolución de averías (+/- 70%), realizando el denominado mantenimiento industrial de acuerdo con el modelo establecido. Bajo la supervisión directa de los niveles superiores.
- Deberá dar respuesta a tareas perfectamente definidas en mantenimiento preventivo que no requieran una supervisión permanente.
- Realizará reparaciones de taller.
- Ayudará en averías complejas a niveles superiores de Mantenimiento.

## C) GRUPO PROFESIONAL GARANTÍA Y CALIDAD (FS Y QA)

Incluye los puestos de trabajo dedicados a la Calidad de producto y Seguridad Alimentaria que incluye:

• Nivel 1:

- Responsable de ordenar, planificar y dar seguimiento del trabajo del resto del equipo.
- Ejecuta con autonomía y responsabilidad las tareas propias y asignadas relacionadas con los cometidos del Sistema de Calidad y normativa de Seguridad Alimentaria, aplicando las diferentes normativas, procedimientos, especificaciones, etc.
- Participa activamente en la divulgación de normas y prácticas de seguridad alimentaria a los trabajadores del resto de departamentos mediante acciones formativas.
- Resuelve situaciones de complejidad y tiene iniciativa en la aplicación de soluciones.
- Lidera ejercicios de auditoría interna y colabora activamente en las diferentes auditorías anuales, Interna, IFS, etc.
- Titulación adecuada.

• Nivel 2:





- Posee conocimientos técnicos necesarios para realizar los cometidos del departamento, incluyendo operaciones y procedimientos definidos, bajo mínima supervisión de niveles superiores.
- Ejecuta tareas con responsabilidad y de acuerdo con normativas y procedimientos establecidos.
- Comunica incidencias y no conformidades detectadas en los procesos y tareas propios de cada departamento.
- Resuelve situaciones de complejidad moderada o baja, y propone soluciones para la resolución.
- Participa en los diferentes niveles de auditoría.
- Nivel 3:
  - Ejecuta tareas asignadas bajo supervisión.
  - Colabora con los niveles superiores en el desarrollo de las diferentes actividades propias del departamento.
  - Ejecuta tareas de complejidad baja que le sean asignadas.

#### D) GRUPO PROFESIONAL APROVISIONAMIENTO

Incluye los puestos de trabajo dedicados al suministro y abastecimiento de las diferentes materias primas, envolturas y materiales de embalaje necesarias para los diferentes procesos de fabricación.

Tiene asignados los siguientes cometidos:

- Recogida de material proveniente de los diferentes proveedores.
- Entrega de materia prima y material de embalaje a los diferentes procesos de producción según programas de fabricación y de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- Rutinas de auto mantenimiento de sus equipos e instalaciones.
- Control de stock de los diferentes materiales y propuesta de reposición.
- Comunicación de incidencias a los departamentos afectados, relacionas con la falta de existencias.
- Realización de inventarios periódicos de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Dar cuenta a los servicios correspondientes de las anomalías que se observen en los equipos e instalaciones a su cargo.
- Aplicación y cumplimiento de las diferentes normativas y procedimientos establecidos.

Existen los siguientes niveles dentro del grupo:

- Nivel 1:
  - Capacidad acreditada para la utilización de equipos motorizados, carretillas, traspalets eléctricos, ...
  - Ejecuta con autonomía y responsabilidad las tareas propias y asignadas relacionadas con los cometidos del Departamento.
  - Resuelve situaciones de complejidad moderada y tiene iniciativa en la aplicación de soluciones.





- Capacidad para la realización de inventarios sin supervisión directa.
- Nivel 2:
  - Puesto de trabajo con conocimientos necesarios para realizar los cometidos del departamento, incluyendo operaciones y procedimientos definidos, bajo mínima supervisión de niveles superiores.
  - Ejecuta tareas con responsabilidad y de acuerdo con normativas y procedimientos establecidos.
  - Colabora con los niveles superiores en el desarrollo de las diferentes actividades propias del departamento.
  - Ejecuta tareas de complejidad baja que le sean asignadas.
- Nivel 3:
  - Este nivel aplicará a aquellos trabajadores/as que se incorporen para sustituciones (IT o vacaciones) o apoyos concretos del departamento
  - Puesto de trabajo con conocimientos necesarios para realizar los cometidos del departamento, incluyendo operaciones y procedimientos definidos, bajo supervisión de niveles superiores.
  - Ejecuta tareas sin responsabilidad y simplemente transporte de materias primas al punto de suministro definido y de acuerdo con normativas y procedimientos establecidos.
  - Colabora con los niveles superiores en el desarrollo de las diferentes actividades propias del departamento (inventario y control de stock)
  - Ejecuta tareas de complejidad baja que le sean asignadas.

## E) GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

Agrupar los puestos de trabajo encargados de las tareas de carácter administrativo que son comunes dentro de las diferentes actividades de la Empresa.

Ejemplo de puestos correspondientes a este Grupo Profesional son: Administración Controlling, Administración Personal.

Tiene los siguientes niveles:

- Nivel 1:
  - 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, con objetivos definidos, con iniciativa, autonomía y responsabilidad.
  - Tareas complejas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.
  - Formación: Titulación medio
- Nivel 2:
  - Se incluyen en este nivel aquellos puestos que realizan funciones con especialización y que integran la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una experiencia y responsabilidad,





- Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas.
- Formación: Título de Bachillerato o equivalentes.

- Nivel 3:

- Se incluyen en este nivel a aquellos puestos que llevan a cabo tareas administrativas básicas y siguiendo un método de trabajo concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

- Así mismo, incluirá a aquellos puestos que llevan a cabo tareas que incluye temas manuales con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, y que no necesitan de formación específica.

- Formación: Nivel básico para las tareas a realizar.

Se acuerda crear una comisión después de la firma del convenio para revisar los niveles.

#### ARTICULO 43.- ASIMILACION DE LA ANTERIOR CLASIFICACION POR GRUPOS Y CATEGORIAS A LA NUEVA DE GRUPOS Y NIVELES SALARIALES

A efectos de ordenar la nueva situación de grupos profesionales y niveles salariales dentro de los mismos, así como las diferencias de niveles dentro de cada nivel en los grupos en que procedan, se establece la siguiente asimilación entre la nueva situación de clasificación profesional y las anteriores categorías profesionales.

##### A) Grupo Profesional Producción:

- Nivel salarial 1: Encargados de sección que tienen responsabilidad (calidad, personal producción,) en un área concreta adicional a su puesto de trabajo.

- Nivel salarial 2:

- 2 A: Oficial 1
- 2 B: Oficial 2

- Nivel salarial 3:

- 3 A: Especialista A
- 3 B: Especialista B

##### B) Grupo Profesional Mantenimiento

- Nivel salarial 1: Oficial 1ª

- Nivel salarial 2: Oficial 2ª

##### C) Grupo Profesional Garantía de Calidad

- Nivel salarial 1: Oficial 1ª

- Nivel salarial 2: Oficial 2ª

- Nivel salarial 3: Ayudante laboratorio

##### D) Grupo Profesional Suministros

- Nivel salarial 1: Oficial 1ª

- Nivel salarial 2: Oficial 2ª





## E) Grupo Profesional Administración

- Nivel salarial 1: Oficial 1ª
- Nivel salarial 2: Oficial 2ª
- Nivel salarial 3: Especialista A

## ARTICULO 44º.- IGUALDAD DE DERECHOS

Las partes firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad que tenga suscrito en cada momento Bimbo Donuts Iberia, a colaborar en su difusión e implementación, así como en facilitar su desarrollo y adaptación a las necesidades de la fábrica en caso de ser necesario.

## ARTICULO 45º.- PAREJAS DE HECHO

Se aplicarán los mismos derechos a las parejas de hecho registradas en organismos oficiales de la administración, en las materias relativas a licencias y permisos.

En cuanto al permiso de matrimonio se limitará a 2 veces como máximo en toda la vida laboral en la empresa.

## ARTÍCULO 47º.- POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE FAMILIARES

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

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

## Art.48º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En lo que respecta a esta materia y de acuerdo con el art. 5 del convenio colectivo de empresa, se estará a lo regulado en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinado, de fecha 13 de febrero de 1.996, publicado en el B.O.E. el 11 de marzo de 1.996.

## Art.49º.- PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y PARA LA TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

En lo que respecta a esta materia se está a lo dispuesto en lo regulado en el procedimiento de BIMBO DONUTS IBERIA SAU para toda la compañía recogido en la Política Global de Diversidad e Inclusión, Política Global de Línea Comenta, Política Global sobre Prevención del Acoso y Discriminación y Protocolo de Gestión de Acoso y Discriminación.







## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Transporte Colectivo de empresa se mantendrá como derecho Ad Personam de carácter nominativo con los aquí relacionados y vinculado a las personas con derecho al autobús recogidas en el Anexo IV

## DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

## DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se establece una ayuda de 3.000 euros cuyo importe será total y único para toda la vigencia del Convenio y será satisfecha en un único pago a la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del convenio en el primer semestre del 2023, siempre y cuando cada representación sindical justifique los gastos incurridos para el ejercicio de su labor representativa. El reparto de la misma será proporcional a los miembros cada sección sindical que compongan la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del convenio.

## ANEXOS:

### ANEXO I

### TABLAS SALARIALES

### ANEXO II-

Acuerdo de Flexibilidad de 2015

### ANEXO III

### ROPA DE TRABAJO

Las prendas y grupos profesionales a los que es de aplicación lo dispuesto en el artículo 33, son:

Personal de Producción

(Prendas de color blanco).

- 2 pantalones.
- 2 camisetas manga larga.
- 2 gorros.
- 2 sudaderas.





## Personal de Almacén / SUMINISTROS

- 2 pantalones.
- 2 camisetas alta visibilidad manga larga.
- 2 gorros.
- 1 chaleco alta visibilidad.
- 2 sudaderas.
- 1 anorak alta visibilidad (cada 5 años).

## Personal de Mantenimiento

- 2 pantalones.
- 2 camisetas manga larga.
- 2 sudaderas.
- 1 chaleco.
- 2 gorros.
- 1 anorak para personal de mantenimiento (cada 5 años)

## Personal de Dpto Calidad

- 2 pantalones.
- 2 camisetas manga larga.
- 2 sudaderas.
- 2 gorros.

Durante el primer semestre, se revisarán las prendas de invierno del personal que le corresponda.

Las que se hallen en buen estado, servirán para la próxima temporada invernal.

Las prendas que por su deterioro o mal estado precisen ser cambiadas, se pedirán al proveedor a través de la Gerencia respectiva para su suministro.

Durante el segundo semestre se revisarán las prendas de verano del personal que le corresponda, siguiendo el procedimiento anteriormente descrito.

En cualquier caso, al iniciar cada temporada de verano o invierno, el personal no tendrá menor o mayor dotación de prendas que las establecidas.

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

Para recibir una prenda nueva, será requisito indispensable devolver la usada.

La dotación descrita se entiende en valores máximos en cada campaña (invierno o verano), sin perjuicio de la sustitución anticipada ante el deterioro de estas.

En aquellos departamentos / actividades que sea preciso, se dotará de batas de tránsito debidamente homologadas

Únicamente en la primera entrega de cada campaña de invierno o verano tras la entrada en vigor de la dotación descrita, el número de prendas podrá ser superior a





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 55

efectos de lograr con su entrega la imagen y aspecto higiénico suficiente conforme al puesto que se ocupe.

## ANEXO IV

RELACIÓN PERSONAS CON DERECHO A TRANSPORTE COLECTIVO (Recogido en la Disposición Adicional Segunda).

Se relacionan los códigos de identificación de las personas trabajadoras con derecho a transporte colectivo:

- 2550939
- 2550555
- 2550693
- 2550568
- 2550696





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 56

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES 2019

AREA	Clave	€/día	€/día	€/día	PAGA SEPT.	Locomoción	Total Año
			Salario	Plus	Plus		(Todo + Loc)
			Base	Convenio	Actividad		

#### ADMINISTRACIÓN - CALIDAD

Nivel 1	M.	24,7762	6,3581	12,7696	757,2712	715,6079	19.698,87
Nivel 2	M.	24,1146	6,1410	9,5503	757,2712	715,6079	18.157,58
Nivel 3	M.	23,8808	5,0576	1,3983	757,2712	715,6079	14.695,08
Nivel 3	M.	23,8345	5,7643	3,7630	757,2712	715,6079	15.801,13

(Calidad)

#### PRODUCCIÓN-LOGÍSTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS

En. Produc.G.26,4531		6,6496	13,4446	757,2712	715,6079	20.810,19	
Nivel 1	M.	25,4720	6,5406	11,8458	757,2712	715,6079	19.750,61
Nivel 2A	D.	24,7762	6,3581	12,1682	757,2712	715,6079	19.698,90
Nivel 2B	D.	24,1146	6,1410	9,0049	757,2712	715,6079	18.157,55
Nivel 3 A	D.	23,9186	5,7643	3,7630	757,2712	715,6079	16.006,24
Nivel 3B	D.	23,9186	5,0552	0,9388	757,2712	715,6079	14.695,34





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

PLUSES 2019:

PLUS LOCOMOCIÓN (TABLAS x 220 DIAS)	3,2528
PLUS DOMINGO (valor hora)	2,8174
PLUS NOCTURNIDAD (valor hora)	1,4140
PLUS FESTIVO (valor hora)	6,6970

AYUDAS SOCIALES (Precio Único):

AYUDA MINUSVÁLIDO	114,0358
AYUDA ESCOLAR	176,0046

PRECIO HORA EXTRA-2019

MOD, Logística, Mantenimiento  
Aprovisionamiento

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,58095261
Nivel 2B	13,7669	17,89695022
Nivel 2 A	14,7794	19,21321625

PRECIO HORA FORMATIVA

MOD, Logística, Mantenimiento  
Aprovisionamiento

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,5810
Nivel 2B	13,7669	17,8970
Nivel 2 A	14,7794	19,2132





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 58

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES 2020

AREA	Clave	€/día	€/día	€/día	PAGA SEPT.	Locomoción	Total Año
		Salario	Plus	Plus			(Todo + Loc)
		Base	Convenio	Actividad			

### ADMINISTRACIÓN - CALIDAD

Nivel 1	M.	25,0240	6,4216	12,8973	764,8439	722,7640	19.895,86
Nivel 2	M.	24,3558	6,2025	9,6458	764,8439	722,7640	18.339,16
Nivel 3	M.	24,1196	5,1081	1,4122	764,8439	722,7640	14.842,03
Nivel 3	M.	24,0728	5,8219	3,8006	764,8439	722,7640	15.959,14

(CALIDAD)

### PRODUCCIÓN-LOGÍSTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS

Enc..	Pro.Gral.	M.	26,7177	6,7161	13,5790	764,8439	722,7640	21.018,30
Nivel 1		M.	25,7268	6,6060	11,9642	764,8439	722,7640	19.948,12
Nivel 2 A		D.	25,0240	6,4216	12,2899	764,8439	722,7640	19.895,89
Nivel 2B		D.	24,3558	6,2025	9,0950	764,8439	722,7640	18.339,13
Nivel 3 A		D.	24,1578	5,8219	3,8006	764,8439	722,7640	16.166,30
Nivel 3B		D.	24,1578	5,1058	0,9482	764,8439	722,7640	14.842,30

ID DOCUMENTO : vbbxbmgVM0V1ekd0wAXQ+eow0tg=  
 Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

PLUSES 2020:

PLUS LOCOMOCIÓN (TABLAS x 220 DIAS)	3,2853
PLUS DOMINGO (valor hora)	2,8455
PLUS NOCTURNIDAD (valor hora)	1,4281
PLUS FESTIVO (valor hora)	6,7639

AYUDAS SOCIALES (Precio Único):

AYUDA MINUSVÁLIDO	115,1761
AYUDA ESCOLAR	177,7646

PRECIO HORA EXTRA-2020

PRECIO HORA FORMATIVA

MOD, Logística, Mantenimiento,  
Aprovisionamiento

MOD, Logística, Mantenimiento,  
Aprovisionamiento

DEPARTAMENTO DIA NOCHE

DEPARTAMENTO DIA NOCHE

Nivel 3 12,7546 16,58095261

Nivel 3 12,7546 16,5810

Nivel 2B 13,7669 17,89695022

Nivel 2B 13,7669 17,8970

Nivel 2 A 14,7794 19,21321625

Nivel 2A 14,7794 19,2132

ID DOCUMENTO: vbbx8mgVM0V1ekd0wAXQ+eow0tg=  
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 60

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES 2021

ÁREA	Clave	€/día	€/día	€/día	PAGA SEPT.	Locomoción	Total Año
		Salario	Plus	Plus			(Todo + Loc)
		Base	Convenio	Actividad			

#### ADMINISTRACIÓN - CALIDAD

Nivel 1 M.	25,3993	6,5180	13,0907	776,3166	733,6055	20.389,84
Nivel 2 M.	24,7211	6,2955	9,7905	776,3166	733,6055	18.803,11
Nivel 3 M.	24,4814	5,1848	1,4334	776,3166	733,6055	15.220,20
Nivel 3 M. (CALIDAD)	24,4339	5,9092	3,8576	776,3166	733,6055	16.375,81

#### PRODUCCIÓN-LOGÍSTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS

Enc Produc.Gral. M.	27,1184	6,8169	13,7827	776,3166	733,6055	21.538,08
Nivel 1	M. 26,1127	6,7051	12,1437	776,3166	733,6055	20.448,50
Nivel 2A	D. 25,3993	6,5180	12,4743	776,3166	733,6055	20.389,86
Nivel 2B	D. 24,7211	6,2955	9,2314	776,3166	733,6055	18.803,08
Nivel 3 <sup>a</sup>	D. 24,5202	5,9092	3,8576	776,3166	733,6055	16.586,07
Nivel 3B	D. 24,5202	5,1824	0,9624	776,3166	733,6055	15.220,40







# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

PLUSES 2021:

PLUS LOCOMOCIÓN (TABLAS x 220 DIAS)	3,3346
PLUS DOMINGO (valor hora)	2,8882
PLUS NOCTURNIDAD (valor hora)	1,4496
PLUS FESTIVO (valor hora)	6,8654

AYUDAS SOCIALES (Precio Único):

AYUDA MINUSVÁLIDO	116,9038
AYUDA ESCOLAR	180,4311

PRECIO HORA EXTRA-2021

PRECIO HORA FORMATIVA

MOD, Logística, Mantenimiento, MOD, Aprovevisionamiento

Logística, Mantenimiento, Aprovevisionamiento

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE	DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,58095261	Nivel 3	12,7546	16,5810
Nivel 2B	13,7669	17,89695022	Nivel 2B	13,7669	17,8970
Nivel 2A	14,7794	19,21321625	Nivel 2A	14,7794	19,2132

ID DOCUMENTO: vbbx8mgVM0V1ekd0wAXQ+eow0tg=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 62

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES 2022

AREA	Clave	€/día	€/día	€/día	PAGA SEPT.	Locomoción	Total Año
		Salario	Plus	Plus			(Todo + Loc)
		Base	Convenio	Actividad			

### ADMINISTRACIÓN - CALIDAD

Nivel 1	M.	25,8438	6,6320	13,3198	789,9021	746,4436	20.746,66
Nivel 2	M.	25,1537	6,4057	9,9618	789,9021	746,4436	19.132,16
Nivel 3	M.	24,9229	5,5188	2,2886	789,9021	746,4436	15.893,42
Nivel 3	M.	24,8615	6,0127	3,9251	789,9021	746,4436	16.662,38

(CALIDAD)

### PRODUCCIÓN-LOGÍSTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS

Enc.Prod.Gral.	M.	27,5930	6,9362	14,0239	789,9021	746,4436	21.914,99
Nivel 1	M.	26,5696	6,8224	12,3562	789,9021	746,4436	20.806,34
Nivel 2 A	D.	25,8438	6,6320	12,6926	789,9021	746,4436	20.746,69
Nivel 2B	D.	25,1537	6,4057	9,3930	789,9021	746,4436	19.132,13
Nivel 3 <sup>a</sup>	D.	24,9493	6,0127	3,9251	789,9021	746,4436	16.876,33
Nivel 3B	D.	24,9493	5,5171	1,9514	789,9021	746,4436	15.945,27
Nivel 3C	D.	24,9493	5,2731	0,9793	789,9021	746,4436	15.486,76





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 63

## PLUSES 2022:

DEFINICIÓN:	PRECIO/HORA
PLUS LOCOMOCIÓN (TABLAS x 220 DIAS)	3,3929
PLUS DOMINGO	3,0082
PLUS NOCTURNIDAD	1,5496
PLUS FESTIVO	6,9855

## AYUDAS SOCIALES (Precio Único):

AYUDA MINUSVÁLIDO	118,9496
AYUDA ESCOLAR:	183,5886

## PRECIO HORA EXTRA-2022

MOD, Logística, Mantenimiento  
Aprovisionamiento,

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,58095261
Nivel 2B	13,7669	17,89695022
Nivel 2 <sup>a</sup>	14,7794	19,21321625

## PRECIO HORA FORMATIVA 2022

MOD, Logística, Mantenimiento,  
Aprovisionamiento

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,5810
Nivel 2B	13,7669	17,8970
Nivel 2A	14,7794	19,2132





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 64

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL AÑO 2023

AREA	Clave	€/día	€/día	€/día	€ PAGA SEPT.	Locomoción	P.Asistencia	Total Año
		Salario	Plus	Plus				
		Base	Convenio	Actividad				

### ADMINISTRACIÓN - CALIDAD

Nivel 1	M.	26,3607	6,7647	13,5862	805,7002	761,3724	220,0000	21.584,53
Nivel 2	M.	25,6568	6,5338	10,1611	805,7002	761,3724	220,0000	19.930,82
Nivel 3	M.	25,4346	5,8824	3,4745	805,7002	761,3724	220,0000	17.130,56
Nivel 3	M.	25,3587	6,1329	4,0036	805,7002	761,3724	220,0000	17.399,62

(CALIDAD)

### PRODUCCIÓN-LOGÍSTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS

En.Prod Gral.	M.	28,1449	7,0749	14,3044	805,7002	761,3724	220,0000	22.785,54
Nivel 1	M.	27,1010	6,9589	12,6033	805,7002	761,3724	220,0000	21.651,24
Nivel 2A	D.	26,3607	6,7647	12,9464	805,7002	761,3724	220,0000	21.584,56
Nivel 2B	D.	25,6568	6,5338	9,5808	805,7002	761,3724	220,0000	19.930,79
Nivel 3 A	D.	25,4483	6,1329	4,0036	805,7002	761,3724	220,0000	17.617,84
Nivel 3B	D.	25,4483	5,8762	2,9820	805,7002	761,3724	220,0000	17.128,14
Nivel 3C	D.	25,4483	5,3785	0,9988	805,7002	761,3724	220,0000	16.177,85

ID DOCUMENTO: vbbx8mgVM0V1ekd0wAXQ+eow0tg=  
 Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 65

## PLUSES 2023:

DEFINICIÓN:	PRECIO/HORA
PLUS LOCOMOCIÓN	
(TABLAS x 220 DIAS)	3,4608
PLUS DOMINGO (valor hora)	3,1282
PLUS NOCTURNIDAD (valor hora)	1,6496
PLUS FESTIVO (valor hora)	7,1252

## OTROS PLUSES:

PLUS ASISTENCIA: (Precio día)	1,00
(TABLAS x 220 DIAS)	

## AYUDAS SOCIALES: (Precio Único)

AYUDA MINUSVÁLIDO	121,3286
AYUDA ESCOLAR:	187,2604

## PRECIO HORA EXTRA-2023

MOD, Logística, Mantenimiento,  
Aprovisionamiento

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,58095261
Nivel 2B	13,7669	17,89695022
Nivel 2A	14,7794	19,21321625

## PRECIO HORA FORMATIVA 2023

MOD, Logística, Mantenimiento,  
Aprovisionamiento

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,5810
Nivel 2B	13,7669	17,8970
Nivel 2ª	14,7794	19,2132





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 66

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL AÑO 2024

ÁREA	Clave	€/día	€/día	€/día	€ PAGA SEPT.	Locomoción	P. Asistencia	Total Año
		Salario	Plus	Plus				
		Base	Convenio	Actividad				

### ADMINISTRACIÓN - CALIDAD

Nivel 1	M.	26,8879	6,9000	13,8580	821,8142	776,5999	374,000	22.165,82
Nivel 2	M.	26,1700	6,6644	10,3643	821,8142	776,5999	374,000	20.479,04
Nivel 3	M.	25,9572	6,2556	4,5878	821,8142	776,5999	374,000	18.119,80
Nivel 3	M.	25,8659	6,2556	4,0837	821,8142	776,5999	374,000	17.897,21

(CALIDAD)

### PRODUCCIÓN-LOGÍSTICA-MANTENIMIENTO-SUMINISTROS

En.Prod	Gral.	M.	28,7078	7,2164	14,5905	821,8142	776,5999	374,000	23.390,85
Nivel 1		M.	27,6431	7,0981	12,8554	821,8142	776,5999	374,000	22.233,86
Nivel 2 <sup>a</sup>		D.	26,8879	6,9000	13,2054	821,8142	776,5999	374,000	22.165,85
Nivel 2B		D.	26,1700	6,6644	9,7724	821,8142	776,5999	374,000	20.479,00
Nivel 3 A		D.	25,9572	6,2556	4,0837	821,8142	776,5999	374,000	18.119,80
Nivel 3B		D.	25,9572	6,2556	4,0837	821,8142	776,5999	374,000	18.119,80
Nivel 3C		D.	25,9572	5,4861	1,0188	821,8142	776,5999	374,000	16.651,01

ID DOCUMENTO: vbbx8mgVM0V1ekd0wAXQ+eow0tg=  
 Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/69

Miércoles, 12 de abril de 2023

Pág 67

## PLUSES 2024:

DEFINICIÓN:	PRECIO/HORA
PLUS LOCOMOCIÓN (TABLAS x 220 DIAS)	3,5300
PLUS DOMINGO (valor hora)	3,2482
PLUS NOCTURNIDAD (valor hora)	1,7496
PLUS FESTIVO (valor hora)	7,2677

## OTROS PLUSES:

PLUS ASISTENCIA: (TABLAS x 220 DIAS)	(Precio día) 1,7000
---	------------------------

## AYUDAS SOCIALES: (Precio Único)

AYUDA MINUSVÁLIDO	123,7551
AYUDA ESCOLAR:	191,0056

## PRECIO HORA EXTRA-2024

MOD, Logística, Mantenimiento,  
Aprovisionamiento

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,58095261
Nivel 2B	13,7669	17,89695022
Nivel 2A	14,7794	19,21321625

## PRECIO HORA FORMATIVA 2024

MOD, Logística, Mantenimiento,  
Aprovisionamiento

DEPARTAMENTO	DIA	NOCHE
Nivel 3	12,7546	16,5810
Nivel 2B	13,7669	17,8970
Nivel 2A	14,7794	19,2132

ID DOCUMENTO: vbbx8mgVM0V1ekd0wAXQ+eow0tg=  
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

