

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por las organizaciones empresariales Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN) y la Asociación Española de la Industria de Panadería, Bollería y Pastelería (ASEMAC) y por la representación sindical CC. OO. y UGT (Código número 28003035011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por las organizaciones empresariales CEOPPAN y ASEMAC y por las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, el día 28 de julio de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 2 de septiembre de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## CAPÍTULO I. Disposiciones generales

### Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio se concierta entre la Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN) y la Asociación Española de la Industria de Panadería, Bollería y Pastelería (ASEMAC) por parte y representación empresarial, y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., por parte y representación de los trabajadores según acta de constitución.

### Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Comunidad de Madrid, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración y a la venta, o a ambas actividades conjuntamente de productos de panadería, cualquiera que sea su forma y modalidad.

Por tanto, se aplica a las actividades de fabricación, distribución y venta de pan, despachos de pan, tahonas, boutiques de pan, puntos de venta de productos de panadería frescos, tortillas de cereales, empanadas o similares y panes especiales y su personal, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas.

A título orientativo y no limitativo se incluyen en el ámbito funcional las actividades propias de los códigos 1071 y 1072 establecidos en el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), referidas a:

| CÓDIGO | DESCRIPCIÓN                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1071   | Fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería             |
| 1072   | Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración |

### Artículo 3. Ámbito personal

- Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.
- Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

### Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

- El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo se establece desde el primero de enero de 2026 hasta el día treinta y uno de diciembre de 2029. Todas las condiciones de trabajo establecidas y aplicadas de manera efectiva en las empresas durante el período comprendido entre 2023 y 2025 quedan contractualizadas y opera la compensación y absorción en los términos regulados en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- El convenio se prorrogará por períodos de un año si, con una antelación de al menos dos meses a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo se mantendrá su vigencia, siendo de aplicación las previsiones del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

- La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiendo comenzar ésta en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio quedara sin validez, la Comisión Negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes acudirán a los mecanismos previstos en el III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid o norma que lo sustituya.

Mientras se resuelve la discrepancia existente, el resto de las previsiones del Convenio Colectivo mantendrán su vigencia.

**Artículo 6. Estructura y seguimiento de la negociación colectiva en el sector**

1. El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo establecido en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

- a) El convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico será de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por un convenio colectivo de empresa o para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas.
- b) Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación con aspectos mandatados por el convenio colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

2. El presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto aquellos convenios colectivos de empresa respecto a las siguientes materias reguladas en el artículo 84.2 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Comunidad de Madrid, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

4. En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de las personas trabajadoras) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

**Capítulo II Contratación****Artículo 7. Ingresos**

1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el

acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

2. Las empresas darán preferencia en sus contrataciones a las personas que acrediten haber realizado acciones formativas en cualquiera de las Escuelas de Panadería, cursos de formación de los planes tripartitos de formación continua para las personas trabajadoras o acrediten titulación otorgada por una Escuela Profesional de Panadería, todo ello conforme al Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, y concretamente en lo relativo a la familia profesional de industrias alimentarias.

#### **Artículo 8. Período de prueba**

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicas tituladas.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente obligados, a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su encuadramiento profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 9. Ascensos y promociones**

1. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

2. Los anuncios serán remitidos por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño.

3. Para dar contestación a las solicitudes de conversión voluntaria que se formulen, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa, y en su defecto, cuando no haya pacto de empresa al respecto, al tiempo de servicios efectivamente prestados y a la formación acreditada por cada solicitante.

4. De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

**Artículo 10. Jubilación parcial y contrato de relevo**

1. En materia de jubilación parcial se estará a la normativa legal vigente en cada momento, aplicándose sus previsiones de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.
2. Las solicitudes de jubilación parcial con contrato de relevo, que se formulen a partir del 1 de enero de 2027 por parte de las personas que cumplan los requisitos exigidos legalmente para acogerse a dicha fórmula, se atenderán por parte de las empresas cuando concurren los siguientes requisitos:
  - a) Que la solicitud se formule por escrito con una antelación de al menos seis meses respecto de la fecha de jubilación parcial.
  - b) Que la edad de la persona solicitante, en el momento de acceder a la jubilación parcial, sea inferior en año y medio como máximo a la edad que en cada caso resulte de aplicación de acuerdo con la normativa vigente.
  - c) Que se manifieste por parte de la persona solicitante el compromiso irrevocable de acceder a la jubilación completa una vez finalizado el período de relevo.

Cuando concurren los anteriores requisitos, la empresa deberá formalizar con carácter obligatorio y con efectos desde la fecha de jubilación parcial solicitada, el contrato de relevo de carácter indefinido y a tiempo completo previsto legalmente.

En aquellas empresas que estén establecidos acuerdos individuales y/o colectivos que mejoren las condiciones establecidas en el presente artículo, se respetarán en los términos y condiciones de los mismos.

**Artículo 11. Cese en la empresa**

Cualquier persona trabajadora de los comprendidos en este Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa habrá de comunicarlo con quince días de antelación a la fecha en que desee causar baja.

En caso contrario, el incumplimiento, de este plazo de preaviso dará lugar a una pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación y finiquito que se practique.

La notificación de la fecha del cese deberá ser fehaciente, valiendo a tal efecto la remisión por correo electrónico o comunicación escrita.

**Artículo 12. Extinción del contrato por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación**

1. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores de la adopción de la medida.

2. Se estará a lo previsto en el apartado 2 de la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo III Contenido general de la relación laboral****Artículo 13. Formación y conocimientos sectoriales**

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos o de los requisitos que lo sustituyan, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención de los mismos.

2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de higiene, seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales y respecto de las obligaciones que correspondan a las personas trabajadoras, por su función y grupo profesional.

3. Asimismo cumplirán las personas trabajadoras lo exigido en el sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC) así como en las Guías de Prácticas Correctas de Higiene (PCH) implantadas en la Empresa.

#### **Artículo 14. Derechos a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión**

1. Las personas trabajadoras, tanto cuando presten servicio en modalidad presencial como cuando lo hagan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

#### **Capítulo VI. Clasificación profesional**

##### **Artículo 15. Sistema de clasificación profesional**

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

#### **Artículo 16. Factores de encuadramiento**

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

#### **Artículo 17. Grupos Profesionales**

##### Grupo profesional 5

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está sujeta a supervisión.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Ciclos formativos de Grado Básico, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

##### Grupo profesional 4

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando la responsabilidad supervisada de los mismos y pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.

2. Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional o Certificado de Profesionalidad equivalente.

##### Grupo profesional 3

1. Criterios generales: realización de tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, incluyendo las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución

de varias tareas homogéneas con responsabilidad supervisada sobre las mismas, pudiendo incluir la tarea de ordenar el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras.

2. Formación. Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función o Certificado de Profesionalidad equivalente.

#### Grupo profesional 2

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

2. Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria, incluyendo el Grado E de Formación Profesional, regulado en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

#### Grupo Profesional 1

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

### **Artículo 18. Movilidad funcional**

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo**

### **Artículo 19. Jornada de trabajo**

1. Durante el año 2026 la jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.790 horas, y son de aplicación las previsiones sobre jornada y descanso semanal de los artículos 7, 8 y 9 del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan para el año 2011 (código número 28003035011981), publicado en el BOCM número 115 de 15 de mayo de 2012, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4.1 del presente convenio colectivo.

2. A partir de 1 de enero de 2027, la jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida del siguiente modo:

- 1.782 horas para el año 2027.
- 1.776 horas para el año 2028.
- 1.776 horas para el año 2029.

La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El descanso semanal será, con carácter general de dos días consecutivos, aplicándose en todo caso las previsiones del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

3. Aquellas empresas que tengan establecida una jornada inferior o una distribución del tiempo de trabajo habitual diferente a la prevista en el presente Convenio Colectivo, continuarán manteniéndola en vigor.

4. Los pactos sobre jornada en las empresas se regirán por sus propias normas.

#### **Artículo 20. Calendario laboral**

1. Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

2. El calendario laboral será expuesto en cada centro de trabajo con anterioridad al inicio del año al que corresponda.

#### **Artículo 21. Distribución irregular de la jornada**

1. En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la normativa vigente.

2. La jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos, a excepción de las personas trabajadoras que su jornada ordinaria sea trabajar en esos días.

Así, las personas trabajadoras que por calendario laboral o por cualquier otra cuestión presten sus servicios de lunes a viernes no podrán realizar la jornada irregular los sábados, domingos ni festivos, y ninguna persona trabajadora podrá realizar esta jornada en sus descansos semanales.

Antes del inicio de cada mes, las empresas establecerán los días de descanso de cada trabajador durante dicho mes. Las empresas que no los establecieran no podrán acogerse a la flexibilización expresada anteriormente.

#### **Artículo 22. Registro de jornada**

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Deberá tenerse en cuenta que, partiendo de un principio de confianza y compromiso, hay personas trabajadoras en el sector que prestan servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias

personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual, especialmente en relación con quienes presten servicios total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.).

#### **Artículo 23. Vacaciones**

1. Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. En el supuesto de que durante las vacaciones haya algún día festivo de carácter retribuido y no recuperable, se compensará con un día más de vacaciones.

Se respetarán los períodos de vacaciones más amplios adquiridos de acuerdo con lo pactado en anteriores Convenios o acuerdos de empresa.

2. El periodo de disfrute de las vacaciones será, como norma general, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Podrán disfrutarse en uno o más periodos.

Sin perjuicio de lo anterior, mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer otra distribución de las vacaciones, a fin de atender las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras, así como las necesidades organizativas y productivas concurrentes. En su defecto, las personas trabajadoras podrán solicitar el disfrute en periodos distintos siguiendo el siguiente procedimiento:

- a) La empresa analizará todas las solicitudes planteadas y, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras intentará garantizar los periodos solicitados.
  - b) En caso de no poder atender todas las solicitudes, se planteará un periodo de disfrute alternativo, previa solicitud de las personas trabajadoras afectadas e informando de manera simultánea a la representación legal de las personas trabajadoras.
3. La empresa elaborará el calendario de vacaciones conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo conocer la persona trabajadora los periodos de disfrute con tres meses de antelación al inicio del primer periodo vacacional.
4. Las personas trabajadoras pertenecientes al mismo departamento podrán intercambiar entre sí sus períodos de vacaciones siempre que:
- El intercambio conste por escrito y esté firmado por ambas personas trabajadoras.
  - Se comunique a la empresa con una antelación mínima de quince días al inicio del periodo vacacional intercambiado.
  - El intercambio no suponga alteración de los efectivos previstos para el departamento ni perjuicio para terceros, en cuyo caso la empresa podrá denegar la solicitud motivadamente.

#### **Artículo 24. Retribución de las vacaciones**

La remuneración del período de vacaciones será el promedio de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora en los tres meses de actividad previos al comienzo de las mismas.

En caso de que las comisiones sobre las ventas se hubieran devengado en períodos superiores al mes, el promedio correspondiente a este concepto se calculará atendiendo al período de su devengo.

Quedan excluidas del promedio, en todo caso, las dietas u otros conceptos extrasalariales. En cuanto a las horas extraordinarias, se estará al criterio jurisprudencial sobre inclusión en la retribución de las vacaciones del promedio de las horas extraordinarias habituales o recurrentes.

#### **Artículo 25. Permisos retribuidos**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y con las siguientes mejoras:

- a) Quince días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.  
Este permiso podrá disfrutarse dentro de los tres meses siguientes al hecho causante, debiendo mediar preaviso de al menos quince días por parte de la persona trabajadora.

- b) Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se estará al criterio jurisprudencial sobre disfrute de los permisos en días laborables.

Por desplazamiento fuera de la provincia, dos días más. Por desplazamiento fuera de España, con la debida justificación, dos días adicionales más.

Los días en que se haga uso del permiso por fallecimiento deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante, salvo solicitud justificada de la persona trabajadora.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o 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. Se estará al criterio jurisprudencial sobre disfrute de los permisos en días laborables.

Los días de este permiso se podrán disfrutar a opción de la persona trabajadora, de manera continua o discontinua. En caso de disfrute discontinuo éste procederá mientras persista el hecho causante, debiendo mediar un preaviso de al menos veinticuatro horas.

- e) Un día en caso de boda de padres, hijos o hermanos y nietos.

- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.

- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) El personal que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional dispondrá de permiso para concurrir a exámenes el día de su celebración.

Se entienden incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio.

Se establece un preaviso de al menos diez días para la solicitud de este permiso, salvo que se justifique un plazo menor.

- i) Tres días para asuntos propios.

Con la finalidad de que el disfrute de este permiso no genere problemas organizativos en las empresas, se podrá acordar con la representación legal de las personas trabajadoras los criterios para su disfrute. En su defecto el preaviso para su disfrute se establece en cinco días, sin que pueda ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 15 % (con redondeo de números naturales) del personal adscrito a una especialidad, línea o departamento y sin que un resultado de cero anule el disfrute del derecho para al menos una de las personas solicitantes.

**Capítulo VI. Retribuciones****Artículo 26. Estructura retributiva**

1. Durante el año 2026 será de aplicación la estructura retributiva regulada en el convenio colectivo del año 2011 (BOCM número 115, de 15 de mayo de 2012), sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4.1 del presente convenio colectivo, entendiéndose incluido lo referente a la retribución específica del trabajo nocturno.
2. Con efectos desde 01/01/2027 las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se distribuyen en el Salario Base de Grupo y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.
2. Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su encuadramiento en uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.
3. El Salario Base de Grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso establecidos, quedando integrados en el mismo, en cómputo anual, los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo del año 2011 (BOCM número 115, de 15 de mayo de 2012), con la siguiente denominación: salario base pactado, participación en beneficios, complemento de mantenimiento de horario habitual, plus convenio y plus de transporte.
4. Los conceptos retributivos del presente convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo en cada empresa.

**Artículo 27. Complementos salariales**

1. Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un Grupo Profesional.
2. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:
  - a) Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora, como es el caso del complemento de antigüedad.
  - b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
  - c) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

**Artículo 28. Condiciones más beneficiosas**

1. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente Convenio. No obstante:
  - a) Se reconoce a todos los efectos los derechos derivados de la regulación del complemento de antigüedad del personal contratado con anterioridad al 1 de enero de 1996 regulado en el primer párrafo del artículo 12 del convenio colectivo del año 2011 (BOCM número 115, de 15 de mayo de 2012), concretándose en el anexo los importes a abonar, que se actualizarán conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

- b) Aquellas personas trabajadoras que a 31/12/2025 percibiesen una retribución derivada del convenio colectivo del año 2011 (BOCM número 115, de 15 de mayo de 2012), así como de la regulación a la que se refiere el artículo 4.1 del presente convenio colectivo, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadradas, se les mantendrá la diferencia como complemento “*Ad personam*”, denominado complemento “ex categoría profesional”.
- c) Igualmente se mantendrá, como complemento “*Ad personam*”, denominado complemento “ex antigüedad”, la diferencia entre el salario base pactado que se viniese percibiendo a 31/12/2025, de acuerdo con el convenio colectivo del año 2011 (BOCM número 115, de 15 de mayo de 2012) y con la regulación a la que se refiere el artículo 4.1 del presente convenio colectivo, y la referencia establecida para el cálculo del complemento personal de antigüedad a partir de 1 de enero de 2027 en el artículo 31 del mismo.

2. Los complementos “ex categoría profesional” y “ex antigüedad” regulados en las letras b) y c) del apartado anterior no serán compensables ni absorbibles, y se revalorizarán y actualizarán anualmente conforme a lo previsto en el artículo 30 del presente Convenio. Estos complementos, dado que suponen una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de Grupo, no serán abonables a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo estos complementos se considerarán respectivamente Salario Base y Complemento Personal de Antigüedad a todos los efectos y se incluirán para el cálculo de las pagas extraordinarias.

#### **Artículo 29. Pagas Extraordinarias**

Durante el año 2026 será de aplicación la regulación de las pagas extraordinarias del artículo 16 del convenio colectivo del año 2011 (BOCM número 115, de 15 de mayo de 2012), sin perjuicio de la regulación a la que se refiere el artículo 4.1 del presente convenio colectivo.

A partir del 01 de enero de 2027, como consecuencia de la adecuación a grupos profesionales pactada en el convenio colectivo, todas las personas trabajadoras incluidas en el Convenio percibirán tres pagas extraordinarias de treinta días, calculadas sobre el salario base de grupo, el complemento de antigüedad y en su caso los complementos “ex categoría profesional” y “ex antigüedad”, abonándose en los meses de mayo, julio y diciembre. La paga de diciembre se percibirá en los 15 primeros días de dicho mes.

Las empresas, de común acuerdo con las personas trabajadoras, podrán acordar el prorrateo de estas pagas extraordinarias entre los doce meses naturales del año.

Al personal que ingrese en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

#### **Artículo 30. Cuantía y actualización salarial**

1. Las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en el anexo del presente convenio colectivo con efectos desde 1 de enero de 2026.

Los atrasos derivados de lo previsto en el presente apartado se abonarán en un solo pago, dentro de los dos meses siguientes al de la publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de los nuevos valores. No obstante, las empresas de hasta cincuenta personas trabajadoras dispondrán de hasta cuatro meses desde la publicación del convenio en el BOCM para abonar los atrasos correspondientes a 2026.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo de hasta el 1,5 %, con efecto de 1 de enero de 2027.

2. Retribuciones para 2027: las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades resultantes de aplicar, a la referencia que se indica en la siguiente tabla de importes anuales, un incremento del 3% y la actualización pactada para el año 2026 que consta en el párrafo anterior, así como un incremento del 2,5%, todo ello como resultado de la aplicación del

nuevo sistema de clasificación profesional y estructura retributiva establecidos en el presente convenio colectivo:

| REFERENCIA |           |
|------------|-----------|
| Grupo 1    | 26.832,11 |
| Grupo 2    | 23.997,26 |
| Grupo 3    | 23.928,81 |
| Grupo 4    | 22.964,85 |
| Grupo 5    | 21.498,94 |

Finalizado 2027, si la suma del IPC general de 2026 y 2027 fuera superior a los porcentajes de incremento y actualización pactados para dichos años, se aplicará la diferencia correspondiente con efecto de 1 de enero de 2028.

3. Retribuciones para 2028: al resultado de lo previsto en el apartado anterior se aplicará un 2,5 %.

Finalizado 2028, si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior a 2,5 %, se aplicará un incremento adicional máximo de hasta el 1 %, con efecto de 1 de enero de 2029.

4. Retribuciones para 2029: al resultado de lo previsto en el apartado anterior se aplicará un 2 %.

Finalizado 2029, si la suma del IPC general de 2028 y de 2029 fuera superior a los porcentajes de incremento y actualización pactados para dichos años, se aplicará la diferencia como base para aplicar el incremento para el año 2030.

5. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de cada año, de acuerdo con lo establecido en el presente apartado, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

### Artículo 31. Complemento de Antigüedad

1. Las personas trabajadoras contratadas a partir del 1 de enero de 1996 sólo tendrán derecho por este concepto de antigüedad a los siguientes incrementos calculados sobre los salarios base pactados, que se incluyen en la tabla Anexa correspondiente a las retribuciones del año 2026:

- 2 años: 5 por ciento.
- 4 años: 10 por ciento.

Con efectos desde 1 de enero de 2027, las personas trabajadoras contratadas a partir del 1 de enero de 1996 percibirán el complemento personal de antigüedad aplicando, a la referencia que se indica en la siguiente tabla de importes anuales, el incremento y la actualización pactada para el año 2026, así como el incremento para el año 2027, actualizándose conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo:

| GRUPO | 2 AÑOS 5%            | 4 AÑOS 10% |
|-------|----------------------|------------|
|       | REFERENCIA EUROS/AÑO |            |
| 1     | 878,15               | 1.756,30   |
| 2     | 656,57               | 1.313,13   |
| 3     | 654,06               | 1.308,13   |
| 4     | 611,75               | 1.223,50   |
| 5     | 612,20               | 1.224,41   |

Para estas personas trabajadoras contratadas a partir del 1/01/1996, no se devengarán ulteriores incrementos por este concepto de antigüedad.

2. Se establece expresamente la vigencia de la regulación del complemento de antigüedad del personal contratado con anterioridad al 1 de enero de 1996 y regulado en el primer párrafo del artículo 12 del del convenio colectivo del año 2011 (BOCM número 115, de 15 de mayo de 2012), al que corresponde un incremento del 60% calculado sobre los salarios base pactados, que se incluyen en la tabla Anexa correspondiente a las retribuciones del año 2026.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 28.a) del presente convenio colectivo, con efectos desde 1 de enero de 2027, las personas trabajadoras contratadas con anterioridad al 1 de enero de 1996 percibirán el complemento personal de antigüedad aplicando, a la referencia que se indica en la siguiente tabla de importes anuales, el incremento y la actualización pactada para el año 2026, así

como el incremento para el año 2027, actualizándose conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo:

| GRUPO | 25 AÑOS O MÁS: 60%<br>REFERENCIA EUROS/AÑO |
|-------|--------------------------------------------|
| 1     | 10.537,80                                  |
| 2     | 7.878,78                                   |
| 3     | 7.848,75                                   |
| 4     | 7.340,97                                   |
| 5     | 7.346,43                                   |

### Artículo 32. Horas Extraordinarias

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la remuneración dineraria de las horas extraordinarias será que consta en el anexo del mismo, aplicándose los incrementos y las actualizaciones previstas para cada año de vigencia.

### Artículo 33. Trabajo en festivos no recuperables

En el supuesto de trabajar en días festivos no recuperables, con independencia del pago de dicho día, se optará por abonar dichas horas con el valor de la hora extraordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementados en un porcentaje del 75 por ciento.

### Artículo 34. Retribución en especie

#### 1. Ración de pan

Todas las personas trabajadoras afectadas por el Convenio tendrán derecho a recibir una ración de pan de un kilogramo diario. Se hace extensivo este derecho al personal que esté de vacaciones o en situación de Incapacidad Temporal, quedando de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora en la forma de retirarlo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá decidir, sustituir dicha remuneración en especie por su equivalente económico de 1.5 € diario laborable.

De la misma forma, de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, se podrá sustituir esta compensación por un descuento de al menos un 25% en la adquisición de cualquiera de los productos fabricado por la empresa, que tendrá naturaleza salarial a todos los conceptos.

#### 2. Seguro de accidente

Las empresas concertarán, con una prima íntegra a su cargo, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del Convenio, una póliza de seguros para la cobertura de los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta de todo el personal de 16.000 y de 24.000 euros respectivamente.

### Artículo 35. Incapacidad Temporal

1. Las empresas que se encuentren bajo el campo de aplicación de este Convenio pagarán a las personas trabajadoras que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional (excluidos los accidentes de tráfico y las patologías no traumáticas), un complemento que garantice el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de 12 meses naturales. El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise hospitalización o intervención quirúrgica.

2. Las personas trabajadoras que se hallen en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, así como de accidente de trabajo provocado por accidente de tráfico o patología no traumática, percibirán un complemento que garantice el 100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15 contado desde la fecha de baja hasta el día 120.

## Capítulo VII. Salud laboral

### Artículo 36. Ropa de trabajo

Las empresas proveerán a las personas trabajadoras de calzado y ropa adecuada para cada puesto de trabajo.

Como norma general, se entenderá que consta de dos uniformes completos, calzado y gorro, que definirá la empresa en función del puesto de trabajo; asimismo se entregarán guantes al personal que por su trabajo lo precise.

Al personal que lo necesite en función de su puesto de trabajo, se añadirá la ropa específica adecuada para dicho puesto.

Es obligatorio el uso de la ropa de trabajo. El incumplimiento de esa normativa será considerado falta grave y, si ocasionara sanción a la empresa, como falta muy grave, que incluso pudiera dar lugar al despido.

### **Artículo 37. Condiciones de trabajo y estrés térmico**

1. Las empresas cumplirán lo establecido en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo a fin de garantizar las condiciones técnico-sanitarias de aplicación al sector. En consecuencia:

1.1. Cuando se superen los límites máximos de temperaturas establecidos en el Anexo III del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas se integrarán en la planificación preventiva regulada en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales con la participación de las personas trabajadoras que se regula en el artículo 34 de la citada norma, anteponiendo, siempre que sea posible, las medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

1.2. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

1.3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

1.4. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente que preste dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

2. Se reconoce la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para identificar, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En este sentido se utilizarán las herramientas de evaluación elaboradas por las Administraciones Públicas competentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales (FPSICO). Del mismo modo, podrán ser utilizadas otras herramientas, siendo igualmente válido el método CoPsoQ-Istas21.

**Artículo 38. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos****1. Ámbito de aplicación**

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

- a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- b) Así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

**2. Actuaciones preventivas**

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

**3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente**

La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con las Delegadas de Prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

- a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.
- c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.
- d) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un

riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

4. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

## **Capítulo VIII. Derechos sindicales**

### **Artículo 39. Acción sindical**

1. Se reconoce a todos los efectos los derechos y garantías establecidos en la normativa de aplicación, reiterando las partes la voluntad común de instrumentar, a través de las organizaciones firmantes, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en el sector.
2. A requerimiento de los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

3. El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente. En el seno de la empresa se concretará que la cesión de dichas horas se pueda realizar de manera total o parcial.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

La representación legal o sindical de las personas trabajadoras notificará trimestralmente a la empresa, en su caso, la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, así como por los denominados delegados Sindicales Intercentros. La utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa con una antelación mínima de cinco días.

El preaviso de cinco días reflejado en el párrafo anterior operará única y exclusivamente para el crédito sindical cedido a la bolsa de horas.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario**

### **Artículo 40. Procedimiento sancionador**

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente convenio colectivo.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada.
3. Se comunicará y se dará traslado del escrito de sanción a la representación legal de las personas trabajadoras de toda falta que conlleve sanción.

En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

#### **Artículo 41. Faltas y Sanciones**

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

##### **1. Faltas leves**

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia de este se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los/las compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

##### **2. Faltas graves**

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante treinta días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada.
- e) La desobediencia a las instrucciones de los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo, así como la negativa injustificada a aplicar nuevos métodos de organización del trabajo o a cursar sin causa justificada la formación, tanto básica como continua, en materia de seguridad alimentaria. Si esta conducta supone un incumplimiento grave de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o para las personas compañeras de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otra persona al trabajo, firmando o fichando por ella.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para sí o para las personas compañeras de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

**3. Faltas muy graves**

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a las personas compañeras de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de esta o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de las personas compañeras de trabajo.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, o revelar, a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a las personas de superior responsabilidad o a sus familiares, así como a las personas compañeras de trabajo y subordinadas.
- j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y ha ya sido sancionadas.

**Artículo 42. Aplicación de las sanciones**

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

**1. Faltas leves**

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

**2. Faltas graves**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

**3. Faltas muy graves**

- a) Suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días hasta 60.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, grupo o nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

**Artículo 43. Prescripción**

Respecto a las personas trabajadoras, 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 X. Comisión paritaria e inaplicación del Convenio colectivo****Artículo 44. Comisión Paritaria**

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

2. La Comisión está integrada paritariamente por cuatro personas en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes, quienes, de entre ellos, elegirán una o dos personas que realicen labores de secretaría.

Esta Comisión 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.

A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la comisión paritaria, fijándose como dirección electrónica el correo electrónico: [ccfabricasdepanmadrid@gmail.com](mailto:ccfabricasdepanmadrid@gmail.com)

3. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes integrantes de la Comisión.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

4. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

4.1. Interpretación del convenio cuando exista consulta a tal efecto y teniéndose en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:

4.1.1. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

4.1.2. La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

4.1.3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

4.2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de conformidad con los procedimientos regulados en el mismo.

4.3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

4.5. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente convenio colectivo, debiéndose constituir en este caso la Comisión Paritaria en Comisión Negociadora.

4.6. Los procedimientos 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 serán los establecidos de forma específica en el presente convenio colectivo.

4.7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los mecanismos previstos en el III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid o norma que lo sustituya.

4.8. Análisis e interpretación sobre discrepancias que surjan sobre la adscripción, clasificación y encuadramiento de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

5. Igualmente son funciones de la Comisión Paritaria, en lo referido a igualdad de oportunidades, las siguientes:

5.1. Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

5.2. Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla (Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores).

- Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas (Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, las empresas de más de 50 personas trabajadoras elaborarán un Plan de Igualdad de Oportunidades. Para ello se realizará, entre otras cuestiones, un diagnóstico de la situación del sector, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Se establecerá en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
- Para promover la conciliación se propondrá, en su caso, mejoras a la Comisión Paritaria, y éstas se adaptarán a la legislación vigente.

5.3. Cuantas otras acciones la Comisión se atribuya, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

#### **Artículo 45. Inaplicación del Convenio Colectivo**

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes de las personas trabajadoras y, simultáneamente, a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo. La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la efectuada a los representantes de las personas trabajadoras.

En el supuesto concreto de que la inaplicación se refiera a las previsiones sobre incremento y actualización de las retribuciones del presente convenio, la comunicación a los representantes de

las personas trabajadoras deberá producirse en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid».

En el supuesto de que las circunstancias económicas concurren en el momento de tener que aplicarse las previsiones sobre actualización de las retribuciones del presente convenio, las empresas podrán así mismo descolgarse de dicha aplicación con independencia de que no lo hubiesen hecho respecto los incrementos salariales de principios de año contemplados en el presente convenio colectivo.

En estos casos de inaplicación de las previsiones sobre incremento y actualización de las retribuciones del presente convenio, se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos contemplados en el presente artículo así como cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, en el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años, las empresas estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

Lo establecido en los párrafos anteriores en relación con la inaplicación de las previsiones sobre incremento y actualización de las retribuciones no obsta la posibilidad que tienen las empresas de acudir, en cualquier momento y sin sometimiento al plazo de treinta días antes señalado, a la inaplicación del sistema de remuneración y la cuantía salarial regulados en el presente convenio en base a lo dispuesto en la letra d) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todas las personas trabajadoras de los centros afectados.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello teniendo en cuenta las particularidades previstas en la letra b) del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para cuando el procedimiento afecta a varios centros de trabajo y algunos de ellos sí disponen de representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

Dicho periodo vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores las empresas deberán presentar, al inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.

- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un Plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en las personas trabajadoras afectadas.
- f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.
- g) Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración del impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores). En las empresas con menos de 25 personas trabajadoras, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación económica alegada.
- h) En el supuesto de inaplicación de las previsiones sobre incremento y actualización de las retribuciones del presente convenio o, de inaplicación del sistema de remuneración o cuantía salarial contemplados en el mismo, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

La representación de las personas trabajadoras está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulados en el presente convenio colectivo.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Paritaria la documentación presentada durante el periodo de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el periodo de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención a de la Comisión Paritaria para que inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Si en la mediación de la Comisión Paritaria las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de siete días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si la Organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto.

Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión Paritaria, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los mecanismos previstos en el III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid o norma que lo sustituya.

## Capítulo XI. Igualdad

### Artículo 46. Mujeres víctimas de violencia de género

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. A las mujeres víctimas de violencia de género se le facilitará los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.
3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
4. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

### Artículo 47. Medidas para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

1. Ropa de trabajo

La empresa garantizará que los uniformes de trabajo sean neutros.

2. Tarjetas de acceso, correo electrónico, cuadrantes

2.1. Si la empresa dispone de tarjetas de acceso, identificativas, correos electrónicos, cuadrantes de turno o cualquier otro tipo de documento que no sea de carácter legal, la empresa utilizará en todos sus registros el nombre sentido según las indicaciones de la persona trabajadora al Dpto. de RRHH.

2.2. La dirección de la empresa, así como las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans/intersexual no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita.

3. Baños y vestuarios

3.1. La empresa facilitará la opción de utilizar los baños o vestuarios acorde al género sentido o expresado según las indicaciones de la persona trabajadora al Dpto. de RRHH.

3.2. Así mismo dispondrá de cabinas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen. El número de cabinas deberá ser

proporcional al número de personas usuarias de dichos vestuarios e iguales en número para ambos sexos.

#### 4. Permisos y beneficios sociales

4.1. La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

4.2. Las personas trabajadoras que requieran (y así lo manifiesten) la asistencia a consultas médicas por motivos de reafirmación de género de sí mismas o de su pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o 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, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.

4.3. Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable, retribuido y sin que este cuente en los índices de absentismo, para la asistencia de sí mismas, o de sus hijos/hijas para la asistencia o acompañamiento de todos los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de sexo y nombre y sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.

#### **Artículo 48. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral**

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

- a. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación del presunto acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- b. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- c. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
- d. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

#### **Artículo 49. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**

##### **1. Declaración de principios**

De acuerdo con lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso y discriminación bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona así como 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, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

##### **2. Ámbito de aplicación y definiciones**

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

A los efectos de aplicar las previsiones del presente artículo, se estará a las definiciones establecidas por la normativa vigente, actualmente contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente artículo podrán presentar denuncia o queja inmediatamente ante dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia o queja cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

I. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- a. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada fase del proceso.
- b. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- c. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias o quejas presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- d. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- e. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- f. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- g. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

II. Procedimiento de actuación:

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa de manera directa, o bien a la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando la denuncia o queja no sea presentadas directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

En un plazo no superior a los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, las personas responsables de atenderla se entrevistarán con las partes, promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de

quien decidan. A tal efecto se constituirá una comisión instructora con carácter paritario entre la dirección y la RLT de al menos dos personas.

Si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, debiendo emitirse un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y propone, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario y la adopción de medidas correctoras, así como la continuidad de las medidas de protección a la víctima.
- b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo y se propone el archivo de la denuncia.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

### III. Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido, comunicándolas a la Representación Sindical.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

### 4. Seguimiento y evaluación del protocolo

En el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se efectuará el seguimiento y evaluación del protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI atendiendo a las denuncias y quejas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género que sean reportadas y a la conflictividad por acoso LGTBIfóbico que pueda registrarse en el sector.

### **Disposición Adicional. Medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo**

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo asumen el compromiso conjunto de promover, en el marco de las competencias que les son propias, las soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

2. En cumplimiento de las previsiones del artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación, siendo competencia de la representación legal de las personas trabajadoras colaborar a la sostenibilidad ambiental de la empresa.

3. Los planes de movilidad sostenible al trabajo tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración se deberá tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad, pudiendo incluir las siguientes medidas:

- a) El impulso de la movilidad activa, del transporte colectivo y la movilidad de bajas emisiones.
- b) La promoción de soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa.
- c) La implantación de soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones.
- d) El teletrabajo en los casos en los que sea posible.

- e) Los mecanismos de coordinación entre varios centros de trabajo afectados por la Ley 9/2025, de 3 de diciembre y que coincidan en el mismo lugar, para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible.
- f) Las medidas previstas en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre en relación con los centros de trabajo de alta ocupación, cuando se trate de aquellos que cuentan con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes.

### Disposición Transitoria Primera. Encuadramiento profesional

1. Las personas trabajadoras que con anterioridad a 1/01/2026 vinieran desempeñando las tareas y funciones propias de las categorías que a continuación de enumeran, definidas en el artículo 38 del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan publicado en el BOCAM de 15/05/2012 (código número 28003035011981), quedarán encuadradas, a todos los efectos conforme a la siguiente tabla de equivalencias:

| ÁREA CC 2011   | CATEGORÍA CC 2011       | GRUPO 2026 | ÁREA 2026   |
|----------------|-------------------------|------------|-------------|
| Técnico        | JEFE FABRICACIÓN        | 1          | Elaboración |
| Elaboración    | ENCARGADO               | 2          | Elaboración |
| Complementario | MECÁNICO                | 3          | Elaboración |
| Elaboración    | OFICIAL 1ª              | 3          | Elaboración |
| Elaboración    | OFICIAL 2ª              | 3          | Elaboración |
| Elaboración    | AUXILIAR                | 4          | Elaboración |
| Complementario | CHÓFER REPARTIDOR       | 4          | Elaboración |
| Complementario | MAYORDOMO               | 5          | Elaboración |
| Complementario | AUXILIAR COMPLEMENTARIO | 5          | Elaboración |
| Complementario | LIMPIADOR               | 5          | Elaboración |
| Complementario | PEÓN                    | 5          | Elaboración |

| ÁREA CC 2011   | CATEGORÍA CC 2011   | GRUPO 2026 | ÁREA 2026      |
|----------------|---------------------|------------|----------------|
| Técnico        | DIRECTOR GENERAL    | 1          | Administración |
| Ventas         | ENCARGADO RPTE.     | 1          | Administración |
| Técnico        | JEFE ADMINISTRATIVO | 1          | Administración |
| Técnico        | JEFE VENTAS         | 1          | Administración |
| Administrativo | OFICIAL 1ª          | 2          | Administración |
| Administrativo | OFICIAL 2ª          | 4          | Administración |
| Administrativo | AUXILIAR            | 4          | Administración |
| Ventas         | VENDEDOR            | 5          | Administración |

2. Como consecuencia de la entrada en vigor del sistema de clasificación profesional del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras que con anterioridad a 1/01/2026 tuvieran asignada alguna de las categorías que a continuación de enumeran, definidas en el artículo 38 del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan publicado en el BOCAM de 15/05/2012 (código número 28003035011981), pasarán a quedar encuadradas, a todos los efectos, en el grupo profesional que corresponda con arreglo a su desempeño desde el día primero del mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo:

| ÁREA CC 2011   | CATEGORÍA CC 2011      | ÁREA 2026      |
|----------------|------------------------|----------------|
| Elaboración    | Aprendiz 16-17 años    | Elaboración    |
| Elaboración    | Aprendiz mayor 18 años | Elaboración    |
| Administrativo | ASPIRANTE              | Administración |
| Ventas         | APRENDIZ               | Administración |

3. Las personas trabajadoras que con anterioridad a 1/01/2026 prestasen servicio como personal de ventas con la categoría de auxiliar, definida en el artículo 38 del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan publicado en el BOCAM de 15/05/2012 (código número 28003035011981), a fin de proceder a su encuadramiento en el sistema de grupos profesionales del presente convenio colectivo, desempeñarán las tareas propias del Grupo Profesional 5 (área de administración), con la siguiente retribución transitoria:

- a) Hasta 31/12/2027: el bruto total anual derivado de la actualización de la remuneración percibida en 2025 que corresponda para 2026, incrementado con el 33% de la diferencia

entre el citado importe y el bruto anual correspondiente al Grupo Profesional 5 del presente convenio colectivo.

- b) En el año 2028 la retribución de 2026 se incrementará con el 50% de la diferencia entre dicho bruto anual y el que corresponda al Grupo Profesional 5 del presente convenio colectivo.
- c) Desde 01/01/2029 se abonará la retribución correspondiente al Grupo Profesional 5 del presente convenio colectivo para dicho año.

4. El mismo régimen previsto en el apartado anterior podrá aplicarse con carácter excepcional, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, y en su defecto a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, a las personas trabajadoras que con anterioridad a 1/01/2026 prestasen servicio como personal de elaboración con la categoría de oficial 2ª, definida en el artículo 38 del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan publicado en el BOCAM de 15/05/2012 (código número 28003035011981).

#### Disposición Transitoria Segunda. Referencia para la cuantificación de los complementos Ad Personam

La cuantificación de los complementos “ex categoría profesional” y “ex antigüedad” regulados en las letras b) y c) del apartado 1 del artículo 28 del presente convenio colectivo se efectuará aplicando a la referencia que se indica en la siguiente tabla de importes anuales, un incremento del 3%, la actualización pactada para el año 2026, así como el incremento del 2,5% previsto para 2027, todo ello como resultado de la aplicación, a partir del 1 de enero de 2027, del nuevo sistema de clasificación profesional y estructura retributiva:

1. Referencia anual para cuantificar el “Complemento ex categoría profesional”:

| ÁREA CC 2011   | CATEGORÍA CC 2011 | GRUPO | EX CATEGORIA ANUAL |
|----------------|-------------------|-------|--------------------|
| Complementario | MECÁNICO          | 3     | 490,54             |
| Complementario | MAYORDOMO         | 5     | 399,28             |
| Complementario | PEÓN              | 5     | 399,28             |
| Complementario | LIMPIADOR         | 5     | 45,64              |
| Administrativo | OFICIAL 1ª        | 2     | 604,62             |
| Ventas         | VENDEDOR          | 5     | 45,64              |

2. Referencia anual para cuantificar el “Complemento ex antigüedad”:

| ÁREA CC 2011   | CATEGORÍA CC 2011 | GRUPO | 2 AÑOS | 4 AÑOS | ANTERIOR A 1/01/1996 |
|----------------|-------------------|-------|--------|--------|----------------------|
| Complementario | MAYORDOMO         | 5     | 10,47  | 20,93  | 125,58               |
| Complementario | CHÓFER REPARTIDOR | 4     | 44,82  | 89,63  | 537,81               |
| Complementario | PEÓN              | 5     | 10,47  | 20,93  | 125,58               |
| Administrativo | OFICIAL 1ª        | 2     | 89,18  | 178,36 | 1.070,16             |
| Administrativo | OFICIAL 2ª        | 4     | 56,42  | 112,84 | 677,04               |
| Administrativo | AUXILIAR          | 4     | 2,05   | 4,09   | 24,57                |

ANEXO I

RETRIBUCIONES 2026 EN EUROS

| CATEGORÍA NUEVA        | CATEGORÍA ANTIGUA           | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMP. MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DÍA | TOTAL MES 30 DÍAS | TOTAL MES 31 DÍAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL |
|------------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| ENCARGADO              | ENCARGADO                   | 29,73                | 4,39                        | 6,60                                 | 10,08         | 4,79            | 55,59     | 1.667,61          | 1.723,19          | 1.604,79                         | 24.717,18         |
| OFICIAL 1ª             | OFICIAL DE PALA             | 29,61                | 4,35                        | 6,60                                 | 10,08         | 4,79            | 55,43     | 1.662,96          | 1.718,39          | 1.604,79                         | 24.646,67         |
| OFICIAL 2ª             | OFICIAL DE MASA-MESA        | 28,43                | 4,17                        | 6,60                                 | 10,08         | 4,79            | 54,08     | 1.622,28          | 1.676,36          | 1.604,79                         | 24.029,80         |
| AUXILIAR               | AYUDANTE                    | 27,70                | 4,08                        | 6,60                                 | 10,08         | 4,79            | 53,25     | 1.597,49          | 1.650,74          | 1.604,79                         | 23.653,80         |
| Aprendiz 16-17 años    | APRENDIZ TALLER 1º AÑO      | 19,64                | 2,84                        | 6,60                                 | 10,08         | 4,79            | 43,96     | 1.318,59          | 1.362,55          | 1.604,79                         | 19.423,77         |
| Aprendiz mayor 18 años | APRENDIZ TALLER 2º Y 3º AÑO | 21,54                | 3,11                        | 6,60                                 | 10,08         | 4,79            | 46,12     | 1.383,67          | 1.429,79          | 1.604,79                         | 20.410,78         |

| CATEGORÍA NUEVA         | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMP. MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DÍA | TOTAL MES 30 DÍAS | TOTAL MES 31 DÍAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL |
|-------------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| MECÁNICO                | -                 | 27,67                | 4,16                        | 6,60                                 | 13,33         | 4,79            | 56,55     | 1.696,28          | 1.752,81          | 1.604,79                         | 25.151,93         |
| MAYORDOMO               | MAYORDOMO         | 28,19                | 4,16                        | 6,60                                 | 7,10          | 4,79            | 50,83     | 1.525,06          | 1.575,89          | 1.604,79                         | 22.555,17         |
| CHOFER REPARTIDOR       | CONDUCTOR         | 29,73                | 4,39                        | 6,60                                 | 7,10          | 4,79            | 52,60     | 1.578,12          | 1.630,73          | 1.604,79                         | 23.360,05         |
| AUXILIAR COMPLEMENTARIO | -                 | 27,72                | 3,98                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 49,93     | 1.497,94          | 1.547,87          | 1.604,79                         | 22.143,91         |
| PEÓN                    | REPARTIDOR        | 28,19                | 4,16                        | 6,60                                 | 7,10          | 4,79            | 50,83     | 1.525,06          | 1.575,89          | 1.604,79                         | 22.555,17         |
| LIMPIADOR               | LIMPIADORA        | 27,72                | 4,08                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 50,04     | 1.501,04          | 1.551,08          | 1.604,79                         | 22.190,92         |

| CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMP. MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DÍA | TOTAL MES 30 DÍAS | TOTAL MES 31 DÍAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL |
|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| OFICIAL 1ª      | JEFE CONTABLE     | 33,76                | 4,95                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 56,96     | 1.708,67          | 1.765,63          | 1.604,79                         | 25.339,94         |
| OFICIAL 2ª      | OFICIAL ADMCIÓN.  | 30,25                | 4,45                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 52,84     | 1.588,20          | 1.641,14          | 1.604,79                         | 23.512,80         |
| AUXILIAR        | AUXILIAR ADMCIÓN. | 27,79                | 4,08                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 50,10     | 1.502,98          | 1.553,08          | 1.604,79                         | 22.220,29         |
| ASPIRANTE       | SMI               |                      |                             |                                      |               |                 |           |                   |                   |                                  |                   |

| CATEGORÍA NUEVA     | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMP. MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DÍA | TOTAL MES 30 DÍAS | TOTAL MES 31 DÍAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL |
|---------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| DIRECTOR GENERAL    | -                 | 39,76                | 4,02                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 62,01     | 1.860,13          | 1.922,13          | 1.604,79                         | 27.637,07         |
| JEFE FABRICACIÓN    | -                 | 28,19                | 4,16                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 50,57     | 1.517,31          | 1.567,89          | 1.604,79                         | 22.437,66         |
| JEFE ADMINISTRATIVO | -                 | 28,19                | 4,16                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 50,57     | 1.517,31          | 1.567,89          | 1.604,79                         | 22.437,66         |
| JEFE VENTAS         | -                 | 28,19                | 4,02                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 50,44     | 1.513,05          | 1.563,48          | 1.604,79                         | 22.373,04         |

| CATEGORÍA NUEVA | CATEGORÍA ANTIGUA | SALARIO BASE PACTADO | PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS | COMP. MANTENIMIENTO HORARIO HABITUAL | PLUS CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | TOTAL DÍA | TOTAL MES 30 DÍAS | TOTAL MES 31 DÍAS | TOTAL ANUAL SOLO PLUS TRANSPORTE | TOTAL ANUAL TOTAL |
|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| ENCARGADO RPTE. | -                 | 28,19                | 4,06                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 50,47     | 1.514,21          | 1.564,68          | 1.604,79                         | 22.390,67         |
| VENDEDOR        | VENDEDOR          | 27,72                | 4,08                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 50,04     | 1.501,04          | 1.551,08          | 1.604,79                         | 22.190,92         |
| AUXILIAR        | -                 | 20,78                | 4,06                        | 6,60                                 | 6,84          | 4,79            | 43,06     | 1.291,87          | 1.334,92          | 1.604,79                         | 19.018,39         |
| APRENDIZ        | SMI               |                      |                             |                                      |               |                 |           |                   |                   |                                  |                   |

ANEXO II  
RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS 2026 EN EUROS

| ELABORACIÓN    | CATEGORÍA NUEVA         | CATEGORÍA ANTIGUA           | SIN ANTIGÜEDAD | 2 AÑOS | 4 AÑOS | 10 AÑOS | 15 AÑOS | 20 AÑOS | 25 AÑOS |
|----------------|-------------------------|-----------------------------|----------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
|                | ENCARGADO               | ENCARGADO                   | 18,12          | 18,73  | 19,36  | 20,00   | 21,28   | 23,16   | 25,72   |
|                | OFICIAL 1ª              | OFICIAL DE PALA             | 18,06          | 18,68  | 19,31  | 19,95   | 21,20   | 23,10   | 25,63   |
|                | OFICIAL 2ª              | OFICIAL DE MASA-MESA        | 17,48          | 18,12  | 18,69  | 19,31   | 20,52   | 22,35   | 24,76   |
|                | AUXILIAR                | AYUDANTE                    | 17,14          | 17,72  | 18,29  | 18,90   | 20,07   | 21,86   | 24,23   |
|                | Aprendiz 16-17 años     | APRENDIZ TALLER 1º AÑO      | 13,05          | 14,02  |        |         |         |         |         |
|                | Aprendiz mayor 18 años  | APRENDIZ TALLER 2º Y 3º AÑO | 13,05          | 14,02  |        |         |         | [FDP1]  |         |
| COMPLEMENTARIO | CATEGORÍA NUEVA         | CATEGORÍA ANTIGUA           | SIN ANTIGÜEDAD | 2 AÑOS | 4 AÑOS | 10 AÑOS | 15 AÑOS | 20 AÑOS | 25 AÑOS |
|                | MECÁNICO                | -                           | 16,69          | 17,30  | 17,93  | 18,53   | 19,75   | 21,54   | 23,95   |
|                | MAYORDOMO               | MAYORDOMO                   | 16,33          | 16,92  | 17,52  | 18,14   | 19,34   | 21,17   | 23,57   |
|                | CHOFER REPARTIDOR       | CONDUCTOR                   | 17,72          | 17,72  | 18,32  | 18,98   | 20,23   | 22,15   | 24,68   |
|                | AUXILIAR COMPLEMENTARIO | -                           | 12,07          | 12,67  | 13,28  | 13,88   | 15,09   | 16,90   | 19,29   |
|                | PEÓN                    | REPARTIDOR                  | 16,33          | 16,92  | 17,52  | 18,14   | 19,34   | 21,17   | 23,57   |
|                | LIMPIADOR               | LIMPIADORA                  | 13,60          | 14,19  | 14,78  | 15,39   | 16,58   | 18,32   | 20,73   |
| ADMINISTRATIVO | CATEGORÍA NUEVA         | CATEGORÍA ANTIGUA           | SIN ANTIGÜEDAD | 2 AÑOS | 4 AÑOS | 10 AÑOS | 15 AÑOS | 20 AÑOS | 25 AÑOS |
|                | OFICIAL 1ª              | JEFE CONTABLE               | 16,45          | 17,16  | 17,87  | 18,59   | 20,04   | 22,17   | 25,04   |
|                | OFICIAL 2ª              | OFICIAL ADMCION.            | 14,68          | 15,31  | 15,95  | 16,60   | 17,87   | 19,81   | 22,34   |
|                | AUXILIAR                | AUXILIAR ADMCION.           | 13,48          | 14,07  | 14,66  | 15,23   | 16,41   | 18,17   | 20,52   |
|                | ASPIRANTE               | -                           |                |        |        |         |         |         |         |
| TÉCNICO        | CATEGORÍA NUEVA         | CATEGORÍA ANTIGUA           | SIN ANTIGÜEDAD | 2 AÑOS | 4 AÑOS | 10 AÑOS | 15 AÑOS | 20 AÑOS | 25 AÑOS |
|                | DIRECTOR GENERAL        | -                           | 17,12          | 17,97  | 18,83  | 19,69   | 21,35   | 23,95   | 27,39   |
|                | JEFE FABRICACION        | -                           | 16,33          | 16,92  | 17,52  | 18,14   | 19,34   | 21,17   | 23,57   |
|                | JEFE ADMINISTRATIVO     | -                           | 16,33          | 16,92  | 17,52  | 18,14   | 19,34   | 21,17   | 23,57   |
|                | JEFE VENTAS             | -                           | 12,16          | 12,84  | 13,35  | 13,97   | 15,18   | 17,02   | 19,44   |
| VENTAS         | CATEGORÍA NUEVA         | CATEGORÍA ANTIGUA           | SIN ANTIGÜEDAD | 2 AÑOS | 4 AÑOS | 10 AÑOS | 15 AÑOS | 20 AÑOS | 25 AÑOS |
|                | ENCARGADO RPT.E.        | -                           | 12,26          | 12,86  | 13,52  | 14,11   | 15,34   | 17,19   | 19,64   |
|                | VENDEDOR                | VENDEDOR                    | 13,60          | 14,19  | 14,78  | 15,39   | 16,58   | 18,32   | 20,73   |
|                | AUXILIAR                | -                           | 9,05           | 9,48   | 9,96   | 10,40   | 11,31   | 12,67   | 15,02   |
|                | APRENDIZ                | -                           |                |        |        |         |         |         |         |

(03/14.329/26)

