I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

2 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2025, 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 comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid, suscrito por la asociación empresarial ASEMPAS y por la representación sindical de CC. OO. Industria Madrid y UGT FICA Madrid (código 28001025011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid, suscrito por la asociación empresarial ASEMPAS y por la representación sindical de CC. OO. Industria Madrid y UGT FICA Madrid, el día 10 de marzo de 2025, 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 artículo 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 21 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20250815-2

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Capítulo I

Artículo 1.- Naturaleza Jurídica

Las partes firmantes del presente acuerdo, CCOO Industria Madrid, UGT FICA Madrid y Asociación de empresarios artesanos de pastelería y panadería de la comunidad de Madrid (ASEMPAS) entienden que la naturaleza jurídica del mismo es la propia del Convenio Colectivo, reconociendo expresamente la fuerza normativa regulada en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación y extensión.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la actividad de despachos de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Fiambres, Bombones, Caramelos, Helados, Platos Cocinados, con centros de trabajo establecidos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid, así como las de aquellas empresas dedicadas a la fabricación de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería, Heladería, Platos Cocinados.

La fabricación y venta de bombones, caramelos, helados, fiambres, charcutería, emparedados, sándwiches y Platos Cocinados, se regirán por el presente Convenio, cuando la actividad principal de la industria o comercio sea la de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería.

Regirá también para todas las empresas que, reuniendo alguna de las condiciones citadas, establezcan cualquier centro de trabajo en Madrid y su Comunidad, durante la vigencia de este Convenio y al personal que elabore artículos de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados, aunque sus empresas estén encuadradas en otro sector por su actividad principal.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de Enero de 2024 , y habrá de ser denunciado conforme marca la Ley aplicable, con tres meses de antelación al término de su vigencia, por escrito dirigido entre las partes, así como a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid. Las partes negociadoras se comprometen, en caso de que sea denunciado, a sentarse a la Mesa de Negociación, un mes antes de finalizar su vigencia. Una vez denunciado el presente convenio colectivo, se mantendrá en vigor el presente convenio hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ello, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2027 en sus propios términos.

Artículo 4.- Duración del convenio.

La vigencia del presente convenio se establece hasta el día 31 de diciembre de 2026

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

El contenido del presente Convenio forma un todo indivisible a los efectos de su aplicación práctica, y sus estipulaciones serán consideradas globalmente. Si en el ejercicio de las funciones que le sean propias, la Autoridad Laboral competente no aprobara o modificará en cualquier sentido algunas de sus cláusulas, éste quedará nulo y sin eficacia en la totalidad de su contenido.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en el presente Convenio, serán compensables y absorbidas hasta donde alcancen los aumentos o mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposición legal que en el futuro se promulgue, sea cual fuere su concepto.

Artículo 7.- Contratos de trabajo.

Contrato de trabajo: Las empresas no podrán condicionar el empleo de un trabajador ni sus ascensos a cuestiones de ideología, religión, raza, sexo, afiliación política o sindical, etcétera. Se

BOCM-20250815-2

respetará el principio de igualdad en todos los puestos de trabajo, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna, desapareciendo cualquier trato de desigualdad tanto a favor o en contra que tuviera la mujer, por su matrimonio, o cualquier otra causa. Así la empresa, de acuerdo con sus necesidades y dando preferencia a la contratación indefinida en aras de favorecer la estabilidad en el empleo dentro del correspondiente marco legal, podrá emplear, entre otras, las siguientes modalidades contractuales que a continuación se detallan;

I) Contrato por tiempo indefinido.

II) Contrato para la formación.

III) Contrato de sustitución.

IV) Contrato Fijo Discontinuo

V) Contrato de relevo

VI) Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

La contratación de trabajadores se realizará siempre por escrito.

I) Contrato de trabajo indefinido.

Los contratos de trabajo que se ocupen en las empresas acogidas al convenio colectivo del sector se regularán mediante contratos de trabajo concertados, sin límite de tiempo en la prestación de servicios.

II) Contrato para la formación.

El contrato de formación, se acomodará a las normas reguladoras del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y su retribución será establecida conforme a lo regulado en el citado artículo.

III) Contrato de sustitución.

Las empresas del sector podrán utilizar el contrato de sustitución siempre y cuando el objeto del contrato sea el de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo,

IV) Contrato Fijo Discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados

V) Contrato de relevo.

Se recomienda que la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial se realice de manera indefinida. En caso de celebrarse de manera temporal a la terminación o finalización del mismo, los trabajadores percibirán en concepto de indemnización 33 días de salario por año de servicio, incluido si no supera el periodo de prueba a instancia del empresario

VI) Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Contratación máxima de 6 meses.

A la terminación o finalización del mismo, los trabajadores percibirán en concepto de indemnización 33 días de salario por año de servicio, incluido si no supera el periodo de prueba a instancia del empresario.

CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 8.- Grupos profesionales, ingresos y ascensos. Los Grupos Profesionales se vinculan a la formación y conocimientos de cada trabajador.

Las funciones que pueden desarrollar los trabajadores dentro de cada Grupo Profesional, podrán ser del ámbito y dentro de las áreas funcionales de obrador, comercio y administración.

La necesaria funcionalidad y productividad dentro de cada Grupo Profesional, vendrá determinada por la formación necesaria que en el ámbito de cada empresa se requiera.

BOCM-20250815-2

El personal de nueva incorporación contratado por las empresas podrá incluirse en cualquiera de los Grupos Profesionales regulados en el presente convenio.

Ascensos:

Los trabajadores contratados en el Grupo Profesional de Ayuda en Servicios Auxiliares, permanecerán en dicho grupo profesional, salvo que su formación les permita ascender al Grupo Profesional de personal de apoyo.

Los trabajadores contratados en el Grupo Profesional de Apoyo que presten servicios en las áreas de obrador, comercio y administración permanecerán en dicho grupo tres años, pasando automáticamente al Grupo de Profesional Cualificado.

Los trabajadores pertenecientes al Grupo de Profesional Cualificado, podrán ascender al Grupo de Personal Especialista, cuando su formación alcance un grado máximo de conocimiento en todas o en alguna de las áreas funcionales (obrador, comercio y/o administración) dentro de la empresa, o por desarrollar una responsabilidad sobre un grupo de trabajadores.

De conformidad con lo establecido en la actual redacción del art.22 del Estatuto de los Trabajadores desaparecen las categorías profesionales contempladas en los convenios colectivos precedentes, sustituyéndose por el sistema de Grupos Profesionales descritos en el presente artículo, y conforme a la adecuación que se refleja en el anexo I del presente convenio colectivo, en donde, a título ilustrativo, se señala la adaptación y correspondencia de las antiguas categorías profesionales a los actuales grupos profesionales.

La formación y certificación referida será dada por:

a) Las empresas, según conocimiento de la profesión.

b) Mediante examen de aptitud profesional que se acuerde en su caso en el seno de la comisión paritaria.

c) A través de la formación ocupacional, continua o reglada que se acuerde en su caso en el seno de la comisión paritaria.

En los apartados mencionados, todas las empresas del sector estarán obligadas a reconocer la certificación de aptitudes profesionales, sin menoscabar la dignidad del trabajador.

Todas las plazas o puestos de trabajo existentes, se cubrirán por orden de antigüedad y sin perjuicio del derecho que le asiste a la Empresa de contratar un trabajador idóneo para el trabajo y categoría al que le destinen.

Sin perjuicio de lo anterior en las empresas que se generen vacantes en los puestos de trabajo correspondientes al Grupo Profesional de Personal Cualificado, podrán establecerse en caso de no amortización del puesto, mecanismos de ascenso en atención a criterios y prioridades distintos de los establecidos en el presente artículo, siempre que los citados mecanismos de ascenso sean acordados entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores.

Ingresos:

La edad mínima de admisión de personal se establece en los 16 años. Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos ni nocivos, así como nocturnos ni horas extraordinarias.

Se promocionará el trabajo de los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y en labores que no puedan menoscabar su dignidad, pudiendo realizar trabajos accesorios y complementarios a los considerados estrictamente del oficio o profesión.

Artículo 9.- Período de Prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito. Como consecuencia del objetivo de contratación y creación de empleo estable, y vinculado al inherente riesgo que conlleva la contratación de un trabajador adecuado al puesto de trabajo, se establece un período de prueba, para todos los grupos y categorías profesionales de seis meses de duración, durante el cual se considerará la admisión como provisional.

Si durante el período de prueba establecido se rescindiera el contrato de un trabajador, en el supuesto de una nueva contratación de éste, el período de prueba lo será por el tiempo restante hasta cumplir los seis meses.

En el supuesto de que tras la extinción de un contrato de trabajo por no superación del periodo de prueba y esta extinción se haya producido una vez superado el quinto mes, la empresa decidiera volver a formalizar una contratación de manera inmediata, entendiendo como tal el plazo de un mes desde la extinción, en el nuevo contrato de trabajo que se formalice no podrá establecerse un

BOCM-20250815-2

periodo de prueba superior a cinco meses. Igualmente, si la empresa volviera a ocupar el mismo puesto con un tercer contrato, dentro del mes siguiente al de la finalización del anterior, y aquel hubiera finalizado por la no superación del periodo de prueba, el tercer contrato que se genere no podrá establecer un periodo de prueba superior a cuatro meses.

RETRIBUCIONES

Artículo 10.- Salario base.

Las retribuciones de los trabajadores serán las que se fijan con arreglo a su grupo profesional en el anexo que se adjunta al presente convenio, totalizando las quince pagas.

Durante el primer año de vigencia del presente convenio colectivo (2024) y, por tanto, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, los salarios fijados en las tablas salariales vigentes se incrementarán en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año 2023. Este incremento se aplicará con efectos y a partir del 1 de enero de 2024. En el caso de que el IPC del año 2023 sea inferior al 3%, se garantiza un incremento mínimo del 3% sobre los salarios establecidos en las tablas salariales. Es decir, independientemente del valor del IPC registrado en 2023, los salarios se incrementarán como mínimo en un 3%.

Para el personal de apoyo y personal de ayuda en servicios auxiliares el salario en este año será de una cantidad fija 16.876 euros para todo el año 2024

Durante el segundo año de vigencia del presente convenio colectivo (2025) y, por tanto, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, los salarios fijados en las tablas salariales vigentes se incrementarán en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año 2024. Este incremento se aplicará con efectos y a partir del 1 de enero de 2025.

En el caso de que el IPC del año 2024 sea inferior al 3%, se garantiza un incremento mínimo del 3% sobre los salarios establecidos en las tablas salariales. Es decir, independientemente del valor del IPC registrado en 2024, los salarios se incrementarán como mínimo en un 3%.

Durante el tercer año de vigencia del presente convenio colectivo (2026) y, por tanto, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, los salarios fijados en las tablas salariales vigentes se incrementarán en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año 2025. Este incremento se aplicará con efectos y a partir del 1 de enero de 2026.

En el caso de que el IPC del año 2025 sea inferior al 2%, se garantiza un incremento mínimo del 2% sobre los salarios establecidos en las tablas salariales. Es decir, independientemente del valor del IPC registrado en 2025, los salarios se incrementarán como mínimo en un 2%.

Articulo 10.bis plus de asistencia

Se acuerda un plus de asistencia del 1.5 % del Salario anual dividido en doce mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias en el puesto de trabajo a lo largo del mes natural. Se considera ausencia la falta de asistencia al trabajo de un día completo.

Considerando que el trabajador no pierde el derecho al devengo si, durante la jornada y una vez iniciada la misma e incorporado a su puesto de trabajo, surge una situación sobrevenida que impida la continuidad de la actividad laboral.

Las únicas ausencias que, a estos efectos, no excluyen este derecho son los permisos recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, las recogidas en el presente convenio y las correspondientes al disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los Delegados/as y miembros de las representaciones legales de los trabajadores.

Este complemento debe aplicarse en todas las empresas y a todas las personas trabajadoras, y en caso de devengarse o conseguirse no podrá ser absorbible ni compensable por otras mejoras , salvo que estas sean iguales ,por lo que se considerará, salvo la excepción indicada, como concepto excluido de la compensación y absorción, respetando las condiciones más beneficiosas que se vinieran percibiendo .En caso de existir algún complemento igual en el seno de la empresa antes de la firma de este convenio colectivo, se aplicará exclusivamente la que resulte más beneficiosa para la persona trabajadora.

BOCM-20250815-2

Artículo 11.- Aumentos periódicos por tiempo de servicio.

La percepción de aumentos periódicos por tiempo de servicio, por parte del personal comprendido en el presente convenio, y cuyas cantidades por antigüedad quedaron congeladas y no absorbibles en convenios anteriores, serán incrementadas durante la vigencia del Convenio en los mismos porcentajes que el resto de retribuciones salariales.

Artículo 12.- Gratificación fija.

El salario anual establecido se repartirá de la siguiente manera: doce mensualidades iguales ordinarias y, tres más que tendrán el carácter de extraordinarias, en las siguientes fechas: Navidad, junio y marzo, teniendo ésta última el carácter de beneficios y, pudiendo ser su importe prorrateado en las doce mensualidades iguales ordinarias.

Estas gratificaciones se compondrán del salario base más antigüedad.

Artículo 13.-Plus Polivalencia.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán percibir un complemento salarial denominado plus de polivalencia, que será devengado siempre que, y por orden del empresario, que el trabajador realice durante un periodo de tiempo que supere el 30 % de la jornada semanal ordinaria de trabajo en computo mensual, funciones correspondientes a dos o más áreas funcionales de obrador, comercio o administración, establecida en el cuadro de grupos profesionales.

El importe de citado plus de polivalencia se fija en 31.54€ mensuales a partir de 01-01-2024, y de 32.50 € a partir del 1/01/2025 y será abonado al mes siguiente de haberse producido su devengo.

Artículo 14.- Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio, las horas extraordinarias serán reducidas al mínimo indispensable. Serán éstas las mínimas imprescindibles para atender las necesidades urgentes e inaplazables, períodos punta de actividad, pedidos imprevistos, suplencias de bajas o licencias especiales.

La hora extraordinaria será igual al valor de la hora normal, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose como valor de la hora normal el que resulte de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario convenio anual + Antigüedad}}{\text{Jornada convenio anual}}$$

Artículo 15.- Festivos.

Por tratarse de empresas dedicadas a una actividad artesanal de una producción y venta muy irregular y discontinua, sujeta a un calendario especial y tradicional, ambas partes acuerdan:

Que las fiestas abonables del año no disfrutadas y, en consecuencia, trabajadas, para su pago o disfrute, se estará en primer lugar al mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Cuando no exista este acuerdo, la mitad de las fiestas trabajadas se abonarán con el incremento del 100% sobre el valor de la hora normal y la otra mitad se compensará con descanso en días laborables con mismo incremento del 100%.

Artículo 16.- Jornada Laboral.

La jornada laboral en cómputo anual será de 1799 para el año 2024 y de 1780 a partir del 1 de enero de 2025 equivalente a 40 horas semanales, tanto para jornadas diurnas como nocturnas. En jornada continuada y/o partida, la pausa (el bocadillo) de 15 minutos no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Para el cómputo anual de la jornada se contarán años naturales, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre. Los trabajadores que realicen la jornada nocturna, comprendiéndose como tal entre las 22 horas y las 6 horas del siguiente día, tendrán un incremento sobre el salario hora del 30%.

Cuando la jornada de trabajo comprenda únicamente parte del horario nocturno, percibirá el incremento solamente en proporción de las horas trabajadas dentro del horario fijado.

BOCM-20250815-2

Por tratarse de empresas exceptuadas del cumplimiento del descanso dominical, y por la peculiaridad de esta actividad artesanal sujeta a una producción discontinua, se establecerá las jornadas de trabajo flexible en cómputo anual distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo y siempre que el horario así establecido no exceda de las 1799 horas anuales para el año 2024 y de 1780 a partir de 1 de enero de 2025.

Los firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan el poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo, que deberá ser comunicada con un plazo mínimo de 5 días a la representación de los trabajadores y trabajadoras y a los trabajadores y trabajadoras afectados, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que, en ningún caso, se supere el máximo de 10 horas de jornada diaria.

Por razones justificadas del aumento de la actividad comercial y productiva las empresas podrán establecer variaciones en la jornada diaria (en positivo).

Esta distribución se podrá aplicar como máximo ampliando la jornada diaria en 15 ocasiones, sin que en ningún caso se superan las 45 horas semanales, debiendo en este caso si se alcanza esta cifra de 45 horas semanales, descansar al menos dos días seguidos de descanso semanal a continuación y en la semana siguiente a su realización.

La compensación de la jornada irregular realizada en positivo deberá realizarse, una vez efectuada, en un máximo de 6 meses desde su realización en jornadas completas, salvo que el número de horas realizadas en positivo no diesen el resultado de una jornada completa compensatoria. El disfrute en descanso de la o las jornadas completas que resulten se realizará de común acuerdo entre las partes. Si no se alcanzase acuerdo, el disfrute se realizará eligiendo la empresa un 50% y el trabajador el otro 50%.

Excepcionalmente se podrá realizar esta jornada irregular en negativo, mediante la reducción de días, limitándose la posibilidad a 2 días completos de no acudir a trabajar, para posteriormente aplicar la jornada irregular en positivo y destinarlas al incremento de jornadas, procurándose primordialmente que estos días se adicionen al descanso semanal correspondiente.

En todo caso, a 31 de diciembre de cada año se dará un listado, tanto a la representación legal de los trabajadores, como a las personas trabajadoras afectadas, del saldo de horas positivas y negativas realizadas, las cuales, pudiendo acordar la sustitución de la compensación en tiempo por el de la retribución de las horas positivas pendientes de recuperar, siendo el precio de las mismas el importe de las establecidas en el convenio colectivo.

La aplicación de la jornada irregular se podrá realizar solo en días laborables, según calendario laboral o jornada del trabajador, en ningún caso en periodo y días de descanso o no laborables según calendario.

La aplicación de la jornada irregular no implicara variación alguna en la forma y devengo de la retribución ordinaria pactada en el convenio colectivo, abonándose, por tanto, la retribución de igual forma y cuantía que en el periodo de jornada regular.

La jornada de domingo tendrá la consideración de día laborable.

Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna festividad o su víspera, su disfrute tendrá lugar al día siguiente hábil.

Las empresas expondrán en un tablón de anuncios al efecto la jornada a realizar para períodos no inferiores a un mes y con una antelación, al menos, de 30 días al de su iniciación.

En cada empresa se podrá pactar el descanso semanal de dos días, de acuerdo entre empresario y trabajador, respetándose el cumplimiento de los límites de la jornada anual previstos anteriormente.

Artículo 17.- Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración durante el transcurso del año. Se disfrutarán en el período de tiempo comprendido entre el día uno de Junio y el día treinta de Septiembre, ambos inclusive, salvo en las empresas en que tengan que excluir dicho período vacacional, sin que computen como días de vacaciones los días libres de descanso semanal que correspondan al trabajador y que coincidan con el comienzo y/o el final del periodo vacacional. Para el disfrute de las vacaciones se fijarán sistemas de rotación dentro de las empresas. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

BOCM-20250815-2

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18.- Incapacidad temporal.

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio, complementarán las prestaciones de Incapacidad Temporal originadas por accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo, desde el primer día de contingencia, hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador afectado.

En el resto de contingencias, y siempre y cuando el trabajador tenga acreditados los periodos de carencia exigidos en la normativa aplicable, se establece una bolsa de 7 días anuales por cada trabajador, durante los cuales éste tendrá derecho a percibir un complemento a cargo de la empresa que, desde el primer día y hasta agotar los días señalados, complemente la prestación de Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% de su salario bruto mensual.

Con independencia de la bolsa de 7 días antes señalada, en las citadas contingencias la empresa, a partir del 10 día de Incapacidad Temporal garantizará el 100% del salario.

Artículo 19.- Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso con la antelación suficiente, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, y si no fuera posible el aviso previo, deberá justificar su ausencia a la mayor brevedad posible, por alguno de los motivos y durante el tiempo que establece el artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La licencia por nacimiento de hijo, tres días para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor

Igualmente, la licencia retribuida recogida en el art 37.3 b) bis del Estatuto de los Trabajadores por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se amplía de dos a tres días laborables.

Cinco días laborables 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 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 y que requiera el cuidado efectivo de aquellas

En el supuesto de fallecimiento, que exijan el desplazamiento del trabajador fuera del territorio nacional, el trabajador tendrá derecho para facilitar su desplazamiento, además del plazo establecido en el art. 37.3.b) bis del Estatuto de los Trabajadores, a disponer de cuatro días adicionales no retribuidos y que serán disfrutados como “permiso sin sueldo”. De igual forma tendrán este derecho en los supuestos del 37.3 b) del estatuto de los trabajadores

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Asimismo, los trabajadores afectados por el mismo dispondrán de dos días libres anuales no recuperables por asuntos propios, que serán disfrutados en las empresas de más de 30 trabajadores, previo mutuo acuerdo de las partes, y en aquellas empresas de menos de 30 trabajadores de manera que el citado permiso no pueda ser disfrutado por dos trabajadores el mismo día y de forma simultánea.

Artículo 20.- Excedencia voluntaria.

El trabajador con antigüedad en la empresa de más de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

Para acogerse a otras excedencias voluntarias, deberá cubrir el trabajador un nuevo período de al menos dos años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador excedente solicite su reincorporación, ésta deberá efectuarse en el mismo puesto de trabajo.

BOCM-20250815-2

Artículo 21.- Excedencias

Dará lugar a la situación de excedencia, por el tiempo que dure la situación de que se trata, entre otras, cualquiera de las siguientes fórmulas:

a) Designación o elección para cargo público o para la realización de funciones sindicales.

b) Para el resto de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22.- Salud Laboral.

En cuanto a materias que afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

No obstante, ambas partes se comprometen a desarrollar plenamente los puntos que a continuación se indican:

α) En todo centro de trabajo debe existir un Comité de Salud Laboral en que los representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa, delegado de personal o por votación de los trabajadores.

β) El Comité de Salud Laboral tendrá derecho a conocer toda información sobre la salubridad de los materiales empleados, la maquinaria y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales y potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

χ) El Comité de Salud Laboral podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, que adopten medidas especiales de vigilancia e incluso, si el riesgo se muestra de inmediato, que se interrumpa el trabajo, exigiendo el uso de mascarillas y guantes a los trabajadores cuya salud o integridad física se viesen afectados por no usar es-tos medios.

δ) El Comité de Salud Laboral controlará la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en aquellas empresas obligadas por la Ley.

ε) Cualquier daño a la salud del trabajador que pueda diagnosticarse como ocasionado por las condiciones de trabajo, será considerado como enfermedad profesional.

ϕ) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño.

γ) A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la empresa está obligada a trasladarlo a otro que no le sea nocivo sin pérdida económica de categoría profesional ni cualquier otro tipo de perjuicio.

η) En la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, a que las partes vienen obligadas a negociar, a fin de que sea introducido como modificación a este convenio en algún punto y completamente en los demás supuestos se regularán las consecuencias laborales por no estar el trabajador en posesión del carné de manipulador, en los supuestos de enfermedad sobrevenida, por lo que la Administración no conceda dichos Carnés.

Artículo 23.- Responsabilidad sanitaria.

Los encargados de la fabricación y comercialización vienen obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y de la Reglamentación Técnico Sanitaria del Sector, a cumplir y hacer cumplir estrictamente las mismas, quedando responsabilizados, con arreglo a las leyes, de las consecuencias que puedan sobrevenir por faltas culposas imputables a su trabajo.

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 24.- De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

En su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa o Delega-do de Personal tendrán las funciones y garantías que les son conferidas por el Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20250815-2

Artículo 25.- De los Sindicatos.

Las empresas consideran a los sindicatos debidamente implantados en las plantillas como elementos básicos y consustanciales para aportar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador, a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos, podrán insertar comunicaciones de tipo sindical.

Las empresas podrán deducir de la nómina las cuotas correspondientes a los afiliados a las centrales sindicales.

Los interesados deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa. Los importes retenidos se remitirán a la Central Sindical correspondiente.

De acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, se podrá acordar por el Comité de Empresa, la acumulación de las horas sindicales en uno o varios miembros de dicho Comité.

AYUDAS SOCIALES

Artículo 26.- Seguro colectivo de vida.

Las empresas acogidas a este convenio deberán establecer un seguro que comprenda a todos sus trabajadores para los casos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta. De este Seguro gozarán todos aquellos trabajadores cuando cumplan seis meses de permanencia en la Empresa.

La indemnización para los casos de fallecimiento o invalidez absoluta por enfermedad común o accidente no laboral será de 8.000,00 Euros y para los casos de invalidez absoluta o fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral será de la misma cuantía.

Artículo 27.- Prendas de trabajo.

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal. A estos efectos, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para facilitar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas siguientes:

- Pantalones.
- Chaquetillas.
- Gorros.
- Mandiles.
- Paños.
- Cofias.
- Batas.

Al personal de comercio, además de las chaquetillas, se le facilitará dos pantalones, dos camisas una corbata por año.

El tiempo de duración que se fija para las prendas es el de un año; los trabajadores vienen obligados a cuidar de la conservación y limpieza de estas prendas.

Artículo 28.- Disposiciones finales.

Primera.- Ambas partes se comprometen a recabar de la Administración una Reglamentación, sobre enfermedades específicas que, incidiendo sobre los trabajadores del sector, les impidan el

BOCM-20250815-2

ejercicio de esta profesión aun cuando no les incapaciten para otra clase de trabajo, reconociéndoles el derecho de incapacidad permanente.

Segunda- El carné de manipulador para todos los trabajadores afectados a este convenio se renovará anualmente de conformidad con la legislación vigente. En el supuesto de que por parte de las empresas no se tenga concierto con Mutua alguna sobre reconocimiento médico, no serán éstos los que abonarán las tasas del carné de manipulador.

Tercera.- Por Decreto 10/2001, de 25 de enero de 2001, de la Comunidad de Madrid, se establece una serie de obligaciones para el personal manipulador de alimentos, entre las que aparece la necesidad de poseer el certificado de formación de manipuladores de alimentos.

Las partes que convienen este convenio colectivo son conscientes de que las empresas deben obligar a sus empleados que posean el certificado de formación de manipuladores de alimentos.

Todo trabajador deberá estar en posesión del Certificado de Formación de Manipuladores de Alimentos, cuya duración tendrá una validez de cinco años.

En el supuesto de que no se acrediten ante la empresa estos extremos, quedará suspendido el contrato laboral con todos los derechos y obligaciones, sin carácter de sanción, hasta que el trabajador obtenga el Certificado de Formación de Manipuladores.

Artículo 29.- Jubilación anticipada y parcial.

Respecto a la Jubilación anticipada o parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente aplicable en cada momento, si bien el contrato del relevista deberá ser preferiblemente por tiempo indefinido conforme lo establecido en el art.7 del presente convenio.

Articulo 30.- Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Primera.- Comisión Paritaria.- Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

α) Las de mediación, arbitraje y conciliación, en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos y dimanados de las redacciones de los acuerdos del presente convenio.

β) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

χ) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Segunda.- Los acuerdos a que se lleguen en la Comisión Paritaria, en cuestiones relacionadas con el presente convenio, se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Tercera.- La Comisión Paritaria, queda compuesta por cuatro miembros de la parte empresarial, designados de entre la Asociación de Empresarios Artesano del sector de Pastelería de Madrid (ASEMPAS); dos miembros de la Central Sindical Unión General de Trabajadores FICA Madrid, y dos miembros de la Central Sindical de Comisiones Obreras Industria Madrid .

Cuarta.- La Comisión Paritaria estudiará la definición de grupos profesionales, delimitando sus funciones y calificación, al mismo tiempo estudiará en su caso la acomodación de las antiguas categorías profesionales a los actuales Grupos Profesionales, para adecuarlas a la realidad del sector.

Quinta- La Comisión Paritaria se reunirá a la mayor brevedad posible para el análisis, reestructuración y adecuación de los diferentes capítulos del vigente convenio colectivo, pudiendo delegar los miembros de la misma, según la materia que se aborde, en expertos en dichas materias.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

a) Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente apartado 1 a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
- Para el caso del apartado 1 c), cada tres meses.

BOCM-20250815-2

b) Convocatoria: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

Cuando se le someta a una cuestión y sea convocada para ello, se reunirá dentro del término, que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término, la Comisión no se ha reunido o si surgen discrepancias, el efecto será el siguiente:

Si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Si se trata de un conflicto individual, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum y Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores con voz, pero sin voto.

d) Validez de acuerdos: requerirá, en cualquier caso, el voto favorable del sesenta por ciento de la representación social y de la representación patronal. De cada reunión se levantará acta.

e) Domicilio: Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria el de la Asociación de Empresarios Artesano del sector de Pastelería de Madrid (ASEMPAS) sito en la calle Villamanín nº 39 (local) en Madrid.

En los exámenes previstos en el presente convenio y, a realizar en una Escuela de Formación Profesional de Pastelería, el Tribunal Calificador, estarán representados por cuatro representantes profesionales designados por la Patronal, más otros dos miembros de la Unión General de Trabajadores, y dos de Comisiones Obreras. El Presidente del Tribunal será designado de entre los cuatro representantes profesionales nombrados por la Patronal, siendo su voto decisivo en caso de empate.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y de la no discriminación, constituyen la Comisión Paritaria para la Igualdad que se regulará conforme a los siguientes puntos.

Composición:

La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación en el Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería Bollería, Heladería y Platos Cocinados, está compuesta por 8 miembros: 2 designados por cada una de las Centrales Sindicales, CCOO Industria Madrid y U.G.T. Fica Madrid y 4 designados –de entre la Asociación de Empresarios Artesano del sector de Pastelería de Madrid (ASEMPAS). Cada parte podrá ir acompañada de asesores en la materia.

Periodicidad en las reuniones:

Las reuniones se celebrarán, al menos semestralmente, fijándose en cada una de ellas la fecha de la próxima reunión, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes (sindicatos, empresarios) la convocatoria la podrá realizar tanto la representación sindical como la empresarial a través de la Presidencia o del Secretario.

Reuniones y cargos:

La comisión nombrará entre sus miembros a un presidente/a y a un Secretario/a por un período de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y el otro de la parte sindical y de forma rotativa.

BOCM-20250815-2

De los Acuerdos adoptados en Comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

Competencias de la comisión:

1. Velar para 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.
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 (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).
3. 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).
4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión elaborará un Plan de Igualdad de Oportunidades. Para ello, se realizará 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.
5. Se establecerán, 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. Se elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
6. Para promover la conciliación se propondrán, en caso mejoras a la Comisión Paritaria, y éstas se adaptarán a la legislación vigente.
7. Cuantas otras acciones la Comisión se atribuya orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.

Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación. Así mismo, en el caso de la solicitud de cualquiera de las partes, prestará la mayor atención en cuanto se especifica.

La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Clasificación y definición del personal

Clasificación del personal.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, ni en todas las aéreas funcionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieran.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos en cualquiera de las aéreas funcionales de obrador, comercio y administración:

I. Técnicos y Titulados Superiores.
II. Dirección, Jefes y Encargados.
III. Personal Especialista.
IV. Personal Cualificado.

BOCM-20250815-2

V. Personal de Apoyo.

VI. Personal de Ayuda en servicios auxiliares.

Grupo I. Técnicos y Titulados Superiores.

Se incluirá en este Grupo al personal que con la adecuada titulación, experiencia y capacitación desarrolle funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Dirección Jefes y Encargados:

Se incluirá en este Grupo al personal que tenga a su cargo un grupo de trabajadores y/o centro de trabajo.

Grupo III. Personal Especialista

Se incluirá en este Grupo al personal que por su capacidad, formación y experiencia demuestre los máximos niveles de conocimiento en una, varias o en todas las áreas funcionales (obrador–comercio–administración), y que tenga, con plena capacidad organizativa y productiva, un grupo de trabajadores a su cargo.

Grupo IV. Personal Cualificado

Se incluirá en este Grupo el personal contratado que demuestre conocimientos profesionales y experiencia para el desarrollo con alto nivel de eficacia, y capacidad autosuficiente en el trabajo en una, varias o en todas las áreas funcionales (obrador – comercio – administración), o el personal con tres años de antigüedad en la empresa y permanencia en el grupo profesional de “Personal de Apoyo”.

Grupo V. Personal de Apoyo

Se incluirá en este Grupo el personal contratado para desarrollar funciones de Administración, de venta con atención al cliente o de producción en elaboraciones y acabados y envasados de productos de pastelería, bollería, platos preparados, o en todas ellas en función de la formación que reciba.

Grupo VI. Personal de Ayuda en Servicios Auxiliares

Se incluirá en este Grupo el personal contratado para desarrollar funciones de limpieza, almacén, peonaje, conserje, etc. o previa formación, todas las funciones de ayuda y auxiliares que se desarrollen en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Para la resolución de los conflictos que puedan surgir sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del ET, previa consulta de carácter obligatorio a la Comisión Paritaria del presente convenio, las partes someterán sus discrepancias al Sistema de Solución de Conflictos Colectivos del Instituto Regional de mediación y arbitraje de la comunidad de Madrid IRMA-FSP)

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes acuerdan a continuación de la firma de este convenio colectivo, la constitución de una Comisión Negociadora para afrontar la negociación de lo recogido en dicha norma y por tanto negociar (i) un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el (ii) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

BOCM-20250815-2

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES	ÁREA FUNCIONA OBRADOR	AREA FUNCIONAL COMERCIO	AREA FUNCIONAL ADMINISTRACION	NIVEL
TÉCNICOS Y TITULADOS SUPERIORES	SUPERIOR	SUPERIOR	SUPERIOR	15 - 19
DIRECCIÓN, JEFES Y ENCARGADOS	GENERAL ESTABLECIMIENTO MAESTRO OBRADOR	GENERAL ESTABLECIMIENTO	GENERAL ESTABLECIMIENTO	9
PERSONAL ESPECIALISTA	OFIC.1ª PRODUCCION ENCARGADO DE SECCION	DEPENDIENTE MAYOR ENCARGADO DE SECCION	OFIC. 1ª ADMINISTRATIVO	8
PERSONAL CUALIFICADO	OFIC. 2ª PRODUCCION OFICIAL 1ª ENVASADO	DEPENDIENTE CONDUCTOR	OFIC. 2ª ADMINISTRATIVO	5A
PERSONAL DE APOYO	AYUDANTE DE PRODUCCION OFICIAL DE ACABADO ESPECIALISTAS	AYUDANTE DE COMERCIO	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	3A
PERSONAL DE AYUDA EN SERVICIOS AUXILIARES	PEON LIMPIADOR ALMACENERO CONSERJE			2

TABLAS SALARIALES

DESDE 01/01/2024 HASTA 31/12/2024

DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	MENSUAL (15 PAGAS) 2024 (€)	ANUAL 2024 (€)
TÉCNICOS Y TITULADOS SUPERIORES	1.635,94 €	24.539,09 €
DIRECCIÓN, JEFES Y ENCARGADOS	1.347,23 €	20.208,42 €
PERSONAL ESPECIALISTA	1.299,13 €	19.486,98 €
PERSONAL CUALIFICADO	1.178,85 €	17.682,68 €
PERSONAL DE APOYO	1.125,07 €	16.876,00 €
PERSONAL DE AYUDA EN SERVICIOS AUXILIARES	1.125,07 €	16.876,00 €

TABLAS SALARIALES 2025

DESDE 1/01/2025 HAST EL 31/12/2025

DESCRIPCIÓN FUNCIONAL	MENSUAL (15 PAGAS) 2025 (€)	ANUAL 2025 (€)
TÉCNICOS Y TITULADOS SUPERIORES	1.685,02 €	25.275,26 €
DIRECCIÓN, JEFES Y ENCARGADOS	1.387,65 €	20.814,68 €
PERSONAL ESPECIALISTA	1.338,11 €	20.071,59 €
PERSONAL CUALIFICADO	1.214,21 €	18.213,16 €
PERSONAL DE APOYO	1.158,82 €	17.382,33 €
PERSONAL DE AYUDA EN SERVICIOS AUXILIARES	1.158,82 €	17.382,33 €

(03/12.196/25)

BOCM-20250815-2