

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8175 *Resolución de 16 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXVI Convenio colectivo de Bimbo, SAU.*

Visto el texto del XXVI Convenio colectivo de la empresa Bimbo, SAU, (código de convenio n.º 90000682011981) que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 16 de julio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

BIMBO, S.A.U. XXVI CONVENIO COLECTIVO

Año 2014-2015

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la Empresa BIMBO, S.A.U., en el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*

El Convenio Colectivo es suscrito, por un lado, por la representación sindical de la Sección Sindical de Empresa de CC.OO. (teniendo la mayoría de los miembros de los distintos Comité de Empresa existentes) y la Sección Sindical de Empresa de UGT y, por otro lado, por la representación de la Dirección de la Empresa, teniendo el mismo eficacia general al haber sido firmado por la mayoría de la representación sindical y de la Dirección de la Empresa.

El Convenio afecta a todos los trabajadores/as de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de alta dirección y gestión, así como los responsables de los centros de trabajo y los departamentos actuales y de nueva creación cuyos niveles salariales profesionales no estén contemplados en el convenio; igualmente quedan excluidos aquellos trabajadores/as denominados de No Convenio conforme al acuerdo de 27 de marzo de 2013 que se incorpora como Anexo XVI al presente convenio colectivo

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 2014.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2015, prorrogándose tácitamente de año en año salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, lo que se hace constar en previsión del art. 86,2) del Estatuto de los Trabajadores; y sin perjuicio de la diferente fecha de entrada en vigor de determinadas partes del convenio colectivo, según el acta de firma del mismo, y que se especifica expresamente en los contenidos regulados en el mismo.

La propuesta de promover una nueva negociación se ajustará a lo previsto en el art. 89,1 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de coincidir esta con la denuncia del convenio colectivo, se deberá realizar a la misma vez, tanto la denuncia como la promoción de la propuesta de negociación.

Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al art. 89,2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo, donde la empresa procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

Conforme a la previsión del art. 86,3 del Estatuto de los Trabajadores, denunciado el convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, la prórroga del mismo tendrá una duración de 18 meses desde la finalización de su vigencia.

Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales futuras - generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas - que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en lo que se refiere a las condiciones económicas, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas quedará en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

Artículo 8. *Normativa general.*

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 representantes de las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio, de acuerdo con su representatividad y por un número igual de representantes de la Dirección.

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

Las fechas de las reuniones coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión del Comité Intercentros, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar hasta dos reuniones específicas cuando lo solicite una de las partes, comunicándolo por escrito con una antelación mínima de 15 días y debiendo figurar en la misma los temas que se quieren tratar. Sometido un tema a la Comisión Paritaria, una vez reunida la misma para su análisis, deberá resolver lo que proceda en un plazo máximo de siete días, sin perjuicio de lo específicamente indicado para los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo o solución de discrepancias (sobre interpretación y/o aplicación del convenio colectivo) que posteriormente se regulan.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, según las previsiones del art. 85,2,e) del Estatuto de los Trabajadores, entre otras siguientes:

- I. La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio.
- II. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
- III. El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio. En el caso de que la discrepancia sobre la interpretación y/o aplicación del convenio colectivo sometida a la Comisión Paritaria no haya sido resuelta por acuerdo en la misma, en el plazo de siete días desde su planteamiento y reunión, la propia Comisión Paritaria o cualquiera de las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la referida discrepancia; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje la Fundación SIMA, en aplicación del VASAC (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, según la previsión del artículo 83,3 del Estatuto de los Trabajadores).
- IV. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85,2,e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

- a. Conforme a la previsión del artículo 91 del Estatuto los Trabajadores podrá someter a un órgano de mediación y arbitraje las controversias colectivas que puedan surgir derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- b. Podrá efectuar el desarrollo de funciones de adaptación del convenio colectivo (funciones de administración) durante su vigencia.
- c. De conformidad a lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el mencionado artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores), se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, donde la

intervención de los interlocutores por la parte social serán los indicados en el artículo 41,4 del citado precepto legal, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

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

CAPÍTULO II

Política de Empleo

Artículo 10. *Política de contratación.*

1. Regla General: Es principio básico en la contratación de trabajadores/as la selección de los mismos, teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo y las competencias de los candidatos, mediante el establecimiento de sistemas objetivos de selección que permitan la contratación de los más cualificados para el puesto.

2. Políticas activas de contratación de determinados colectivos: De acuerdo al principio de Diversidad, la empresa procederá a establecer sistemas de reclutamiento de personal que permitan la incorporación efectiva de determinados colectivos de trabajadores/as, y en especial desarrollará políticas activas que hagan efectiva la contratación de mujeres.

3. Contratación temporal conversión en indefinido: La Empresa para realizar su actividad necesita contratar nuevos trabajadores/as, unos con carácter temporal y otros como indefinidos, en función de la concurrencia de determinadas circunstancias.

Es interés de las partes establecer las reglas de funcionamiento de determinadas modalidades de contratación temporal (y sin perjuicio de poder acudir a otras modalidades de contratación cuando proceda), a efectos de establecer los criterios por los cuales el trabajador/a puede convertir esa relación laboral como indefinida y la forma de realizar el proceso de selección cuando existan varios trabajadores/as que puedan optar a ello.

Los distintos supuestos que se pueden dar de contratación que puedan convertirse en indefinidos son:

a. Vacante provisional de puesto de trabajo, por existir reserva del mismo a favor de otro trabajador/a.

En estos casos se procederá a la cobertura provisional del mismo a través de la modalidad contractual de interinidad de acuerdo a las previsiones legales.

En el caso de que el trabajador/a sustituido no se reincorpore a la Empresa, y exista la necesidad de cubrir la vacante que ocupaba el mismo (por ser de cuadro básico y no existir personal excedente) mediante contratación externa, se seguirá el procedimiento de selección que después se indicará.

Si como consecuencia de este proceso de selección existe un corrimiento de puestos por cubrir la anterior vacante un trabajador/a que deja vacante a su vez un puesto de cuadro básico que deba cubrirse, se aplicará el mismo sistema de selección para cubrir

esta nueva vacante generada (con la excepción citada de que existiesen trabajadores/as excedentes pendientes de recolocación que pudiesen desempeñarlo).

b. Vacante definitiva de puesto de trabajo de cuadro básico.

En caso de necesidad de cobertura de un puesto de trabajo de cuadro básico del centro de trabajo que ha quedado vacante, se procederá a realizar un proceso de selección de acuerdo al sistema que luego se indicará.

En los casos en que no existan otros trabajadores/as de plantilla interesados en cubrirlo, se procederá a realizar el proceso de selección entre aquellos trabajadores/as temporales, con contrato en vigor o que hubiesen prestado servicios con anterioridad, a efectos de cubrir preferentemente estas vacantes por parte de los mismos.

Si como consecuencia de estos movimientos de selección se genera a su vez otro puesto vacante que tenga que ser cubierto, se seguirá el mismo sistema.

En el caso de que el puesto vacante no sea cubierto por el personal indefinido que esté prestando servicios profesionales en la Empresa, si se tiene que acudir a la contratación temporal eventual se estará en cuanto a sus causas de temporalidad (en función de la vacante originada por nuevo producto y/o línea) y duración a las previsiones legales, teniendo en cuenta lo indicado en el siguiente apartado en cuanto a su duración.

c. Contrato de incremento de la actividad productiva: circunstancias de la producción.

Se utilizará esta modalidad contractual:

– cuando exista un incremento de la actividad de la empresa, aun tratándose de actividad normal, motivado por razones de aumentos de pedido (por actividades promocionales especiales, etc.), nuevos sistemas de fabricación/ distribución etc. que requieren la presencia temporal de trabajadores/as que refuercen la estructura productiva/ distribución.

– Innovaciones de nuevos productos: se refiere a los casos de lanzamientos de nuevos productos, donde los mismos están en fase de desarrollo y pruebas, y no se sabe su aceptación en el mercado.

– Innovaciones tecnológicas en los procesos de fabricación: se refiere a los casos de instalación de nueva tecnología/línea, tecnificación de líneas /puestos, etc. que conlleva la presencia temporal de un mayor número de trabajadores/as en cuadro básico, así como apoyos a las líneas para corregir las deficiencias técnicas.

La duración máxima de estos contratos de eventuales por circunstancias de la producción será de 12 meses en un periodo de 18 meses, en aquellos casos en que el convenio provincial del sector de panaderías donde esté ubicado el centro de trabajo y presta servicios el trabajador/a eventual, así lo tenga establecido.

En el caso que el trabajador/a siga prestando servicios profesionales a la finalización máxima del periodo del contrato eventual por circunstancias de la producción, esta relación se convertirá en indefinida.

d. Contrato de obra o servicio determinado.

Es posible esta modalidad contractual cuando concurren las circunstancias de:

– Nuevos sistemas logísticos de distribución: se refiere a aquellos casos en que determinado tipo de cliente exige un especial sistema de presentación de entrega de productos (Ejemplo: presentación en caja de cartón, etc.). La duración del contrato será mientras dure la causa que motiva la contratación.

– Circunstancias productivas especiales de mercado en fechas concretas, perfectamente identificadas y diferenciadas de la normal actividad del centro de trabajo.

Se establece un plazo de 18 meses para la duración de este tipo de contrato, pasado el cual se convierte en indefinido.

No obstante lo anterior, los trabajadores/as que pasen a prestar servicios reiterados en las mismas épocas del año en el centro de trabajo de Palma de Mallorca, por razón de la estacionalidad, a los que le sea de aplicación la regulación legal de fijo discontinuo de la relación laboral, se regirán por la misma.

En base a la legislación vigente, la Comisión paritaria del convenio, como comisión de trabajo, estudiará y propondrá la regulación del tratamiento y la consideración de los trabajadores/as fijos discontinuos, presentando la misma a la Comisión Negociadora del convenio, la cual podrá aprobarla, rechazarla o modificarla en aquello que así acuerde. En el caso de aprobación por parte de la Comisión Negociadora, dicho acuerdo formará parte del texto convencional.

e. Contrato Temporal Por Traslado De Una Producción Consolidada A Otro Centro De Trabajo.

En estos casos como existe un volumen contrastado de producción, pendiente de su ajuste definitivo, así como determinadas innovaciones técnicas que deben terminarse, se establece que:

- Los puestos de trabajo que no sean objeto de tecnificación, a los seis meses se consolidan como indefinido con un desempeño adecuado de la actividad.
- Los puestos de trabajo objeto de tecnificación, deberán ser tecnificados en un plazo de 12 meses, pasado los cuales se convierte en indefinidos.

Artículo 11. *Elementos comunes de los procesos de selección.*

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

La empresa cuando tenga previsto cubrir puestos de cuadro básico procederá a ofertar, mediante un sistema público de convocatoria (Job Posting) el referido puesto de trabajo, a todos los trabajadores/as del centro de trabajo, a efectos de que puedan ocupar el mismo aquellos que estén interesados (y siempre que no existan trabajadores/as excedentes que estén interesados en cubrirlos).

En caso de haber candidatos, se procederá a seleccionar a uno de los trabajadores/as presentados, previa acreditación de capacitación e idoneidad. En caso de haber más de un candidato con igualdad de méritos, se estará al criterio de más antiguo en la Empresa. Se dará preferencia a los trabajadores/as del mismo centro de trabajo.

Si no existiesen trabajadores/as excedentes que puedan ocupar estos puestos, ni trabajador/as de plantilla del centro interesados en ocuparlos, se ofertarán estos mediante un sistema público de convocatoria a aquellos trabajadores/as que hubiesen prestado servicios anteriormente, siguiendo el criterio de capacidad e idoneidad, donde se tendrá en cuenta el tiempo que hayan prestado servicios en similares o idénticas funciones, así como el criterio de mayor tiempo de prestación de servicios a igualdad de situaciones.

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

Artículo 12. *Política de promoción profesional.*

1. Promoción del trabajador/a.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de niveles salariales profesionales equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador/a consolidará el nivel salarial de existir vacante.

2. Reestructuraciones con desaparición de puestos de trabajo futuras.

- En los supuestos de reestructuración, que lleven consigo la desaparición de puestos de trabajo, como consecuencia de tecnificación u otros motivos, que signifiquen

que dicho puesto quede sin actividad, y esta medida fuera sustituida por la recolocación del trabajador en otro puesto de inferior nivel salarial profesional, el trabajador/a mantendrá su nivel salarial, y en consecuencia las retribuciones fijas y variables correspondientes al mismo durante un plazo de 3,5 años desde el cambio funcional.

– Transcurrido este periodo el trabajador/a pasará a ostentar el nivel salarial del puesto que desarrolla efectivamente, y en consecuencia percibirá las retribuciones fijas y variables de ese nuevo nivel salarial.

– A los trabajadores/as afectados por esta medida, y durante este periodo se le ofrecerá con preferencia las vacantes que surjan de su nivel salarial, teniendo el trabajador/a afectado la opción de aceptarlo o de mantenerse en su nuevo puesto.

– No se verán afectados por esta medida todos aquellos trabajadores/as mayores de 58 años, que mantendrán su anterior nivel salarial a título personal.

– Esta situación entrará en vigor a partir de la firma del convenio colectivo.

Artículo 13. *Subcontratas.*

La empresa manifiesta que las posibles incorporaciones de subcontratas a la actividad industrial de Bimbo se fundamentarán en dos principios básicos: mejora de la calidad de servicio y competitividad en costes que aseguren a futuro el liderazgo de la compañía; teniendo en cuenta lo previsto en el convenio colectivo y la legislación vigente.

La Empresa, como regla general acudirá a la contratación propia para la cobertura de vacantes permanentes que se puedan producir. No obstante, podrá acudir a la contratación externa cuando concurren circunstancias o causas que justifiquen la misma, por razones de competitividad y/o calidad de servicio.

Cualquier tipo de cambio organizativo que afecte al personal de plantilla, se hará tratando de minimizar el impacto social y será previamente comunicado a los representantes legales de los trabajadores, para su debido conocimiento, sin perjuicio de observar posteriormente los procedimientos legales establecidos para aquellas materias que afecten a condiciones de trabajo de los trabajadores/as afectados.

Artículo 14. *Respeto al principio de Diversidad.*

Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo en que preste servicios profesionales; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar y las previsiones contenidas en los artículos precedentes, en materia de Política de contratación de familiares.

Las vacantes se cubrirán mediante un sistema público y objetivo de selección, donde previamente se dará publicidad sobre el puesto de trabajo que se tenga que cubrir, con los requisitos que se exigen para el mismo, a efectos de que cualquier persona que esté interesada se pueda presentar a dicho proceso de selección.

Los firmantes del convenio colectivo garantizarán la igualdad entre mujeres Y hombres, evitando que puedan existir situaciones de discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, promoción, igualdad salarial, formación, fomentando un ambiente laboral que evite la presencia de acoso sexual o por razón del sexo.

Artículo 15. *Política de Empleo.*

Se garantiza a todo trabajador/a, la percepción del salario correspondiente al nivel salarial del puesto que desempeña.

Artículo 16. *Política de contratación de familiares.*

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

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

Artículo 17. *Plan de igualdad efectiva.*

Las partes procedieron a elaborar un plan de igualdad efectiva que se aprobó mediante acuerdo de fecha 16.03.2010 y que se procedió a publicar en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de abril de 2010.

El texto del plan de igualdad se incorpora al presente convenio colectivo como Anexo XIII.

CAPÍTULO III

Organización práctica del trabajo

Artículo 18. *Facultades de la Dirección y Grupos profesionales.*

1. En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

2. Grupos Profesionales.

– Los grupos profesionales existentes en la Empresa son:

a) Producción (fabricación) y Distribución: agrupa las profesiones de carácter productivo o de fabricación que son comunes dentro de las diferentes actividades de panificación industrial que realizan las tareas y funciones relacionadas con los procesos de elaboración de los productos de la empresa; así como agrupa a las actividades de almacenamiento y expedición de los productos elaborados por el departamento de producción y/o recepcionados desde otros centros productivos que realizan procesos de carga - descarga y coordinación de envíos desde los puntos de fabricación a los puntos de distribución y venta.

b) Mantenimiento fábricas: agrupa a los trabajadores/as encargados del mantenimiento tanto de la maquinaria de producción de la empresa, así como del cuidado de las instalaciones de la misma, mediante la realización de las tareas y funciones de montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.

c) Taller vehículos: agrupa a los trabajadores/as encargados de las tareas de reparación de vehículos de transporte propiedad o de uso de la empresa.

d) Transportes: agrupa a los trabajadores/as encargados de las tareas de conducción de vehículos de la empresa desde las fábricas a almacenes logísticos y/o otras fábricas.

e) Servicios Complementarios: agrupa a los trabajadores/as encargados de las tareas de carácter general no asignados a otros grupos profesionales.

f) Administración: agrupa a los trabajadores/as encargados de las profesiones de carácter administrativo que son comunes dentro de las diferentes actividades de la Empresa, mediante la realización de tareas y funciones administrativas.

g) Garantía de calidad: agrupa a los trabajadores/as encargados de las tareas de Higiene Alimentaria y Seguridad Alimentaria de las instalaciones productivas y productos elaborados.

– De acuerdo a la nueva redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción efectuada por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero y Ley 3/2012 de 6 de julio de 2012, las partes negociadoras del convenio colectivo proceden a establecer un nuevo sistema de clasificación profesional a través de los grupos profesionales y niveles salariales dentro de los mismos.

Dentro de cada grupo profesional existen una serie de tareas y funciones con determinado grado de complejidad y responsabilidad que da lugar a distintos niveles salariales, que se viene a reconocer a través del nivel salarial asignado al puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a.

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

a) Grupo Profesional Producción/Distribución:

Niveles salariales:

Nivel salarial S.
Nivel salarial M.
Nivel salarial SD.
Nivel salarial JE.
Nivel salarial D.
Nivel salarial O1.
Nivel salarial O2.
Nivel salarial E1.
Nivel salarial E2.
Nivel salarial E3.

b) Grupo Profesional Mantenimiento.

Niveles salariales:

Nivel salarial S.
Nivel salarial T.
Nivel salarial O1.
Nivel salarial E.
Nivel salarial A.

c) Grupo Profesional Taller Vehículos.

Niveles salariales:

Nivel salarial SR.
Nivel salarial S.
Nivel salarial O1.
Nivel salarial O2.
Nivel salarial O3.

d) Grupo Profesional Transportes.

Niveles salariales:

Nivel salarial S.
Nivel salarial T.

e) Grupo Profesional Servicios Complementarios.

Niveles salariales:

Nivel salarial A.
Nivel salarial R.
Nivel salarial P.

f) Grupo Profesional Administración.

Niveles salariales:

Nivel salarial J1.
Nivel salarial J2.
Nivel salarial J3.
Nivel salarial O1.
Nivel salarial O2.
Nivel salarial O3.
Nivel salarial A1.
Nivel salarial A2.
Nivel salarial A.
Nivel salarial O1/2.

g) Grupo Profesional Garantía de Calidad.

Niveles salariales:

Nivel salarial AH.
Nivel salarial O1.
Nivel salarial O2.
Nivel salarial O3.
Nivel salarial E.
Nivel salarial AL.
Nivel salarial L.

Quedan eliminadas las definiciones de las anteriores categorías profesionales las cuales se sustituyen por niveles salariales profesionales. En cada grupo profesional se han establecido distintos niveles salariales donde se asignarán los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta el nivel salarial correspondiente a cada uno de ellos.

En todo caso, el cambio de categoría profesional a nivel salarial dentro del grupo profesional, no conllevará ningún perjuicio económico para el trabajador/a.

Las referencias que contiene el convenio colectivo a categoría profesional quedan modificadas para hacer mención a nivel salarial dentro del grupo profesional.

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.
2. La duración de la jornada de trabajo queda fijada en 38 horas a la semana de trabajo efectivo, sin perjuicio de respetar las condiciones más beneficiosas, lo que implica que quien tenga una jornada de horas efectivas inferior a las 38 horas antes citadas la conservará.
3. En los Departamentos de Transporte de fábricas (nivel salarial T del Grupo Profesional de Transportes) la jornada de trabajo se computará por las horas de conducción efectiva.

En los centros de trabajo que correspondan, se realizarán ruedas de transporte de 5/6 días de trabajo semanal, para una efectiva distribución de la carga de trabajo a razón de un promedio de 40 horas de conducción efectiva semanal, en donde se aplicará el criterio anteriormente establecido.

En las fábricas de Las Mercedes y Granollers los transportistas que atiendan las Delegaciones de Ventas, cada 6 días de trabajo se les computarán como 40 horas de conducción efectiva

En aquellos casos donde se produzcan retrasos en las salidas de los transportes y la Empresa no haya podido avisar con antelación al trabajador/a de los mismos, el tiempo de retraso se computará como de conducción efectiva.

4. Los empleados/as dispondrán de un día de libre disposición anual para asuntos propios. La forma de disfrute efectivo del mismo, deberá ser acordado entre el empleado/a y la Dirección del centro de trabajo. En el caso de una prestación profesional de servicios inferior al año, tendrán derecho a la parte proporcional.

Artículo 20. *Jornada irregular de trabajo.*

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34,2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen una jornada irregular.

Lo anterior conlleva que existan semanas que se trabaje por debajo de la jornada establecida en el convenio colectivo, y que se recupere ese tiempo en otras semanas/días, superando en esas semanas la duración de la jornada semanal.

En este artículo del convenio colectivo se regulan las condiciones generales en las cuales se puede aplicar la jornada irregular de trabajo, y sin perjuicio de que en cada centro de trabajo se puedan pactar otras distintas o adicionales, rigiéndose la distribución irregular de la jornada por los siguientes principios:

- a. Supuestos en los que se puede dar la jornada irregular de trabajo.

Averías de las líneas de producción que imposibilite la prestación de servicios profesionales en más de un 50% de la jornada diaria de trabajo.

Reformas de las líneas de producción o instalaciones que afecte a la actividad productiva de la línea/turno en una jornada completa del trabajador/a.

Cortes de suministros de energías o falta de materias primas por causas ajenas a la voluntad de la empresa que conlleve una paralización de las líneas/turnos en más del 50% de la jornada diaria de trabajo.

Accidentes atmosféricos que impidan la realización adecuada en más del 50% de la jornada diaria de trabajo.

Caída de pedidos en el turno y/o línea de producción, durante dos semanas consecutivas, con un mínimo de 2 horas diarias en promedio semanal y un total de 8 horas a la semana.

- b. Comunicación de la jornada irregular: cesación de actividad.

Una vez constatada la causa que dé lugar a la inactividad del turno o línea de producción, se notificará a los RLT así como a los trabajadores/as afectados que integran dicha línea o turno de producción, a efectos de cesar en la prestación de servicios profesionales durante el tiempo que se indique en función de la causa que lo justifica.

El preaviso para cesar en la prestación de servicios será:

- a. En caso de reformas de líneas o instalaciones se comunicará una vez se tenga constancia de la fecha de realización de la reforma y lo más tardar con dos semanas de antelación

- b. En caso de caída de pedidos, con 5 días naturales de antelación, pudiendo comunicarse esta situación dentro de la segunda semana de caída continuada de pedidos.

- c. Y en lo otros casos, con la antelación adecuada a la causa que lo motiva.

La cesación de turnos se realizará por turnos completos de trabajo, procurando que coincida con el día anterior o posterior a un día de descanso del turno.

- c. Comunicación de la jornada irregular: recuperación de actividad.

Se realizará la recuperación por turnos enteros de trabajo. En caso de horas sueltas que no de lugar para un turno entero de trabajo, se buscará la recuperación mediante alargamiento de jornada hasta un máximo de 1 hora por día cuando sea posible que el turno de trabajo pueda realizarlo, según modelo organizativo existente en el centro de trabajo, sin que la misma pueda coincidir con horario nocturno.

En el caso de que el trabajador/a que debía recuperar el turno no pudiese hacerlo (casos de IT, vacaciones etc.) deberá realizarlo en la forma en que sea posible a través de los otros sistemas que se indican posteriormente.

El tiempo de inactividad, debidamente comunicado, será recuperado preavisando con 5 días naturales de antelación, y se realizará a través de:

- a. Horas de formación fuera de la jornada laboral.
- b. Alargamiento de la jornada diaria de trabajo para atender incrementos de pedidos.
- c. Realización de turnos adicionales por incrementos de pedidos.
- d. Compensación de días de descanso coincidentes con festivo intersemanal, según acuerdos de cada centro de trabajo.
- e. Atención a concretos permisos de médico especialista y/o exámenes hasta un máximo de cuatro horas al año.

Cuando se trate de una recuperación colectiva del turno se realizará a la misma vez por todos lo que lo integran; cuando se trate de una recuperación individual se consensuará con el trabajador/a la forma de realizarlo, y en caso de no ser posible se aplicará una de las modalidades antes indicadas.

En todo caso se respetarán los descansos semanales en cómputo global y diarios, según la previsión establecida en la normativa vigente.

El trabajador/a que tenga que recuperar tiempo de inactividad, prestará servicios profesionales en cualquiera de los puestos de trabajo de su grupo profesional o nivel salarial profesional similar que permita recuperar el tiempo que integra la jornada irregular de trabajo.

El plazo de recuperación de la actividad, para cada trabajador/a afectado, podrá realizarse dentro de los 12 meses siguientes a la cesación de la actividad. En caso de que durante este tiempo hayan existido situaciones de IT, vacaciones, licencias retribuidas o no, que hubiesen impedido esta recuperación, se añadirá este tiempo al tiempo de 6 meses. Pasado el anterior plazo, desde que se produjo la situación, caduca la posibilidad de recuperación establecida.

El tiempo máximo de recuperación de la actividad en un año, no superará el tiempo equivalente a 40 horas presenciales de trabajo/5 jornadas de cada turno/trabajador.

Las fechas de recuperación no se realizarán coincidente con Semana Santa ni con dos fechas específicas adicionales que se concretarán en cada centro de trabajo al comienzo del año natural. En el mes de enero de cada año se establecerá en cada centro de trabajo las 3 fechas que quedan excluidas mediante acuerdo entre la Dirección y los RLT.

En cuanto al tiempo de recuperación, el trabajador/a no tendrá pérdida económica por las variables de nocturnidad y festividad que hubiese percibido de haber realizado el tiempo de trabajo en que cesó la actividad; en caso de existir diferencias económicas en este concepto, comparado el tiempo de cesación de actividad y el de recuperación, percibirá la diferencia en el momento de realizar la recuperación.

- d. Aplicación de la jornada irregular en cada centro de trabajo.

La Dirección del centro de trabajo comunicará a los representantes legales de los trabajadores la situación de inactividad que conlleve la aplicación de la jornada irregular para su debido conocimiento.

Se procurará llegar a un acuerdo entre las partes sobre la forma de recuperación de los tiempos de inactividad.

En caso de no llegarse a un acuerdo global, se procederá a establecer la recuperación según los criterios antes indicados.

Artículo 21. *Horarios de trabajo.*

1. Se parte del principio de que todos los trabajadores/as que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos, deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

2. Los horarios de trabajo de las distintas líneas productivas y turnos se mantienen como están en la actualidad y cuando existan razones para cambiarlos se negociarán en cada centro de trabajo con los representantes legales de los trabajadores/as, y en caso de no llegar a acuerdo se aplicará la legislación vigente.

3. La Dirección se compromete a estudiar y aplicar en su caso, aquellas fórmulas organizativas que permitiendo mantener la actividad necesaria para cada línea productiva, mejore el sistema de descanso de los trabajadores/as.

4. En cada centro de trabajo, las partes acordarán los sistemas de rotación de turnos, y en base a las experiencias positivas existentes (periodos de rotaciones cada dos semanas), acordándose aquella modalidad que se considere más interesante para el centro de trabajo y sin que conlleve un mayor número de empleados para poder aplicarla y que hagan posible la integración de los siguientes valores: salud laboral, productividad y servicio al mercado.

Artículo 22. *Condiciones de trabajo.*

Se mantienen las condiciones de trabajo existentes en los siguientes puntos:

- a) Los restantes horarios.
- b) La permanencia obligatoria.
- c) El descanso compensatorio.
- d) El trabajo nocturno.
- e) El transporte, donde lo hubiere.

Artículo 23. *Rotación de turnos.*

La Dirección de cada centro de trabajo y los representantes de los trabajadores/as de éstos, podrán negociar la rotación de turnos, cuando exista más de uno por línea, garantizándose en todo caso la continuidad de los procesos productivos y los niveles salariales de los puestos de trabajo, sin perjuicio de la adscripción voluntaria a turnos de trabajo.

Artículo 24. *Rotación en puesto de trabajo con mayor contenido de esfuerzo físico.*

En cada centro de fabricación se negociará entre la Dirección y los representantes de los Trabajadores/as la rotación del personal de los puestos con mayor contenido de esfuerzo físico, respetándose en todo caso que la rotación se dé entre puestos de trabajo del mismo nivel salarial. A estos efectos, se tendrá en cuenta el dictamen que en cada caso ha de extender el servicio médico de empresa.

Artículo 25. *Trabajo en festivos.*

En aquellos centros de la empresa en los que no se venga trabajando en domingos y festivos, la Gerencia correspondiente negociará con el Comité de Centro los sistemas de trabajo que garanticen la mayor frescura del producto en el mercado.

Se mantiene el actual sistema de trabajo en domingos y festivos en aquellos centros de la empresa que ya trabajan en dichos días.

En los respectivos centros de trabajo se negociará la rotación en festivos de los trabajadores/as del nivel salarial T del Grupo Profesional de Transportes, garantizándose, en todo caso, la normal prestación del servicio.

Artículo 26. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa menor a la de un año disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

En todo caso, los trabajadores/as con contrato de trabajo temporal, a excepción del de interinidad (que estará a la situación concreta que motiva la sustitución), que lleven prestando servicios de forma continuada 6 meses y menos de un año, podrán optar entre el disfrute de las vacaciones o su pago en metálico, en los supuestos de extinción de la relación laboral. En el caso de que opten por el disfrute de las mismas, deberán comunicarlo con la debida antelación a efectos de las previsiones oportunas.

2. Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente.

3. En el mes de enero de cada año, cada centro de trabajo confeccionará un calendario de vacaciones que, preferentemente, se disfrutará en época estival, teniendo siempre presente las necesidades de fabricación.

Por mutuo acuerdo, podrá dividirse en dos el período de vacaciones, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a siete días.

4. En los casos de accidentes de trabajo establecidos en el Art. 64, apartado 4.º, del convenio colectivo, ocurridos en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo, con anterioridad al inicio del periodo vacacional fijado para el trabajador/a, dará lugar a un nuevo señalamiento individual para los días de vacaciones coincidentes con esta situación específica de esos concretos accidentes de trabajo.

5. La empresa procederá a aplicar la normativa y jurisprudencia vigente para los supuestos de vacaciones coincidentes con incapacidad laboral.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro de trabajo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, para el supuesto que le corresponda su realización, de acuerdo a los criterios jurisprudenciales vigentes, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. *Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores/as, cualquier trabajador/a de la Compañía podrá obtener una excedencia con reserva de su puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

- a) El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superar los dos años de duración.
- b) Dicho tiempo no será prorrogable.

El número máximo de trabajadores/as en excedencia con reserva de puesto de trabajo no podrá ser superior al uno por ciento de la plantilla fija. Los trabajadores/as solicitantes que excedan del cupo previsto (sin perjuicio de poder acogerse a la normativa general establecida en el Estatuto de los Trabajadores/as) habrán de esperar por riguroso orden de petición a que alguno de los trabajadores/as en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo reingrese en la Compañía. A este efecto se llevará un registro por el Departamento de RR.HH.

Se proporcionará información periódica a las Secciones Sindicales firmantes de los sindicatos más representativos, sobre las situaciones de excedencia que pudieran existir en la Empresa.

Artículo 28. *Abono de nóminas.*

El abono de todas las retribuciones se efectuará por meses naturales. Los pagos se realizarán en una sola vez antes del día 10 del mes siguiente por medio de las entidades bancarias que se determinen en cada centro de trabajo.

Artículo 29. *Anticipos.*

Se establecerá la forma de abono de anticipos, de manera que todo el personal perciba, con carácter uniforme, tales anticipos y no alcance perjuicio alguno a los trabajadores/as.

Artículo 30. *Vestuario.*

La empresa dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite. El Anexo I «VESTUARIO» establece los grupos profesionales a los que es de aplicación este artículo, así como la forma, periodicidad y número de prendas de trabajo que debe suministrarse.

Artículo 31. *Gastos de viaje.*

El Anexo II «GASTOS DE VIAJE» define las normas de la empresa respecto a la cuantía y pago de los mismos.

Artículo 32. *Revisión de expedientes.*

Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 diciembre del 2013 y 2014 respectivamente ya sean leves, graves o muy graves, con excepción de las sanciones por despido, no se acumularán a las posibles faltas que se pudieran cometer en el 2014 y 2015 respectivamente a los efectos de reiteración o reincidencia y, en consecuencia, se retirarán de los expedientes personales, a los efectos jurídicos mencionados.

No obstante lo anterior, el personal en activo que el día de la firma del Convenio tenga pendiente juicios para la revisión de las sanciones impuestas por faltas cometidas en 2013, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

Artículo 33. *Vigilancia de la salud.*

1. La Dirección de la Empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo

sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. En todo caso la dirección de la empresa deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

5. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a. Estos protocolos serán los establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

7. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores/as y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

8. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

9. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

10. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de

embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

11. El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores/as víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

Artículo 34. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*

En esta materia se estará a lo establecido en el Anexo IV «Reglamento sobre suspensión temporal del permiso de conducir».

Artículo 35. *Renovación del carné de conducir.*

Para la renovación del carné de conducir se concederá permiso retribuido, por el tiempo imprescindible a aquel personal que necesite dicho carné para el desempeño de su trabajo profesional en la empresa.

Artículo 36. *Licencias retribuidas.*

a. En el caso de licencia retribuida, motivada por nacimiento de hijo, muerte, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, y del cónyuge, o de la pareja de hecho, se abonará el salario de actividad normal más los complementos salariales variables que le hubieran correspondido al trabajador/a en el caso de que hubiese prestado servicio profesional.

b. En cuanto a la forma de utilizar la licencia, para los supuestos de enfermedad grave u hospitalización de parientes que dan derecho a permiso retribuido, se podrá utilizar el mismo no necesariamente consecutivo al hecho causante, ni necesariamente continuados entre si, siempre que se mantenga y se acredite la situación que da lugar al mismo.

c. En el supuesto de que los padres, cónyuge (incluyendo pareja de hecho), hijos/as o hermano/as de un empleado/a de la empresa sean intervenidos quirúrgicamente en régimen ambulatorio sin hospitalización, el empleado/a tendrá derecho a un día de permiso retribuido. El disfrute de este permiso, en los supuestos en que sean empleados de la empresa más de una persona con ese grado de parentesco, solo le puede corresponder a uno de los empleados a elección de estos.

d. En los casos de situaciones que den lugar a un permiso retribuido y que conlleve la necesidad de realizar un desplazamiento al extranjero, el tiempo que exceda de la duración prevista legalmente, se computará como periodo vacacional.

Si el trabajador/a ya hubiese realizado el periodo vacacional en ese año, se le computará el exceso a cargo de las vacaciones del año siguiente.

e. Se incluyen como anexos del presente convenio un cuadro sinóptico de licencias retribuidas –Anexo XI– (sin que tenga carácter de exclusivo) para facilitar la consulta de los trabajadores/as, debiéndose estar en caso de discrepancia a la regulación legal existente. De la misma forma, se acompaña una tabla de grados legales –Anexo XII– de parentesco que dan lugar a las licencias retribuidas, para mejor conocimiento de los trabajadores/as.

f. Licencia retribuida en caso de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro público: Los trabajadores que procedan a constituir una pareja de hecho debidamente inscritas en el registro público correspondiente, tendrán derecho a una licencia retribuida de 15 días naturales, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para las situaciones de licencia retribuida por matrimonio. Se tendrá derecho a la licencia retribuida en el momento en que se proceda a realizar la correspondiente inscripción en el registro público y se aplicará esta regulación a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 37. Licencias no retribuidas.

Se establecerá un sistema que permita al trabajador/a poder acogerse a un permiso no retribuido durante cuatro semanas al año, que no interferirá en el sistema de vacaciones del centro de trabajo, con comunicación al principio del año y prorrateo salarial durante el mismo, a efectos de permitir la correspondiente cotización y percepción salarial durante todo el año.

Será posible acogerse a esta licencia no retribuida por periodos no inferiores a una semana.

En el caso de que el trabajador/a decida acogerse al permiso no retribuido regulado en este artículo, este período no le afectará a la duración anual del período vacacional establecido en el convenio colectivo.

Artículo 38. Política de Empleo.

Se garantiza a todo trabajador/a, la percepción del salario correspondiente al nivel salarial del puesto que desempeña.

CAPÍTULO IV**Retribuciones****Artículo 39. Principios generales.**

1. Los conceptos retributivos que se señalan y definen en el presente capítulo sustituyen a todos los conceptos retributivos que se vienen abonando hasta la fecha en vigor de este Convenio.

2. Todos los conceptos retributivos definidos en el presente Convenio se entienden referidos a sus importes brutos.

Artículo 40. Salario Base y Plus Convenio.

Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada nivel salarial en el Anexo VII «Tablas Salariales» de este Convenio y están referidos a valores diarios dentro de cada uno de los niveles salariales. El pago se efectuará según los días devengados correspondientes a cada uno de los meses (28, 29, 30 o 31 días); salvo para aquellos niveles salariales que específicamente se señalan, cuyo devengo y pago siempre será en base a 30 días, con independencia de la duración que tenga el mes.

Artículo 41. Salario Convenio.

Es el resultante de adicionar al Salario Base, el Plus Convenio. El Salario Base será el 80% del Salario Convenio.

Artículo 42. Devengos de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, por el importe que se especifica en Anexo VIII, que se abonarán en la última semana de los meses de marzo, junio y septiembre y en la tercera semana de diciembre.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

Marzo: 16 de mayo al 15 de mayo del año siguiente.

Junio: 18 de julio al 17 de julio del año siguiente.

Septiembre: 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Diciembre: 26 de diciembre al 25 de diciembre del año siguiente.

Artículo 43. *Plus festivo.*

Todo el personal incluido en el presente Convenio que preste sus servicios un día festivo o un domingo, además del día de descanso compensatorio, percibirá a partir del 1.7.14 una compensación adicional de 8,2076 € por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 44. *Plus nocturnidad.*

El trabajador/a que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá a partir del 1.7.14 por cada hora trabajada en este período la compensación adicional de 2,8820 €.

Artículo 45. *Horas extraordinarias.*

La retribución de las horas extraordinarias figura en el Anexo IX, Horas Extraordinarias. Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias el nivel salarial T del Grupo Profesional de Transportes, por cuanto que tienen reconocido un Complemento Especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo. Los trabajadores/as tendrán la opción de cobrarlas o recibir la compensación a través de tiempo libre a razón de 1.5 horas por cada hora trabajada. El disfrute se hará por días completos, adicionados al período de vacaciones, salvo pacto expreso distinto.

Artículo 46. *Complemento especial Transportistas.*

Los trabajadores/as con nivel salarial T del Grupo Profesional de Transportes percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

- Euros/Km./día, por los primeros 340 km. a 0,0534 €.
- Euros/Km./día, a partir del 341 a 0,1631 €.

Dicho complemento se establece en atención a las peculiares características de los puestos de trabajo que desempeñan dichos transportistas, en compensación al mayor tiempo que pudieran trabajar y a la solución de las averías que puedan producirse durante los viajes.

Artículo 47. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 2.014 y 2015 en igual cuantía que en 2.013 por quienes no hayan acordado su desaparición y lo tengan reconocido en la actualidad.

No obstante y con el fin de evitar agravios comparativos, la Dirección se compromete en el año 2.014 a buscar soluciones alternativas que impliquen la desaparición del citado complemento personal, mediante la negociación y percepción por parte de los interesados de una cantidad a tanto alzado.

Artículo 48. *Retribución de vacaciones.*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

- Salario Convenio.
- Complemento CPIH.
- El nivel salarial T del Grupo Profesional de Transportes percibirá además, el «Complemento Especial Transportistas» que le corresponda efectivamente, en razón al promedio devengado por cada uno de ellos en el año 2013 y 2014, respectivamente.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá en vacaciones la media del Plus de Nocturnidad devengado por cada uno de ellos durante al año 2013 y 2014, respectivamente.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje en domingos y festivos, percibirá en vacaciones la media del Plus Festivo devengado por cada uno de ellos durante 2013 y 2014, respectivamente.

El personal que realice funciones de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 2013 y 2014, respectivamente.

Artículo 49. *Salario mínimo.*

Cualquier contratación laboral a tiempo completa que sea realizada, tendrá garantizado un salario mínimo no inferior al mínimo que figura en el Anexo VII del vigente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. siguiente.

Artículo 50. *Nuevas contrataciones laborales.*

Los niveles salariales correspondientes al nivel salarial equivalente a O1 o superior inclusive del grupo profesional de producción/distribución –y en ese mismo nivel o superior para todos los grupos profesionales–, requerirán un mínimo de veintiún meses para que les sean de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre la retribución de las mismas del 80 % los primeros 7 meses; del 85% desde el mes 8 al mes 14, ambos inclusive; y del 95% desde el mes 15 al mes 21, ambos inclusive.

El resto de niveles salariales requerirá un mínimo de catorce meses para aplicar las tablas generales, siendo el porcentaje de retribución a percibir sobre las tablas generales del 80 % los primeros 7 meses; y del 90% desde el mes 8 hasta el mes 14, ambos inclusive.

El tiempo de prestación de servicios en cada uno de los dos supuestos previstos en los párrafos anteriores (niveles salariales O1 o superior/ resto de niveles salariales), se irá acumulando en cada caso –siempre que sea dentro del mismo Grupo, Administración, Mantenimiento y resto de Grupos Profesionales, aun cuando cambie de Departamento–, a efectos de determinar el porcentaje aplicable sobre las tablas generales, en base al tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras, para que el trabajador/a pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y nivel salarial profesional.

CAPÍTULO V

Representantes de los trabajadores/as

Artículo 51. *Comité Intercentros.*

Con fundamento en lo previsto en el art. 63.3 del E.T. se constituye un Comité Intercentros cuyas funciones serán:

a) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a 3 meses, un informe de la Dirección de la empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones siguientes:

- Evolución de las operaciones económicas de la empresa y marcha general de la producción.
- Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
- Inversiones acordadas en cuanto repercutan o puedan repercutir sobre la situación de empleo y demás cuestiones de personal.

La Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias que permitan mantener las reuniones periódicas, con una duración adecuada a los temas a tratar.

En las reuniones, la Empresa procederá a proporcionar a las representaciones sindicales participantes, una información adecuada por escrito de los temas que se informen (que comprenderá al menos, las plantillas de trabajo por departamento y su composición; así como las subcontratas externas existentes).

Las representaciones sindicales, deberán adoptar aquellas medidas necesarias que garanticen la obligación establecida legalmente de confidencialidad. No obstante, determinados temas de especial relevancia y secreto, no se proporcionarán por escrito, de acuerdo a la normativa vigente a las representaciones sindicales.

De la misma forma, se hará llegar una información trimestral por escrito a los Comités de Empresa de los datos que le afecten a los mismos, sobre plantillas y subcontratas, en el mismo formato que el proporcionado al Comité Intercentros.

Además de lo indicado anteriormente, en el Comité intercentros, se proporcionará la correspondiente:

- Información situación económica de la compañía.
 - Volumen de producción por fábricas: Pan/Bollos (sin dar valores absolutos):
 - Real vs. año anterior en %.
 - Real vs. AOP en %.
 - Absentismo por fábricas.
 - Inversiones por fábricas: inversiones previstas en las que se están ejecutando.
- b) Conocer y tener a su disposición las cuentas y la memoria anual y aquellos otros documentos y comunicaciones que puedan conocer los socios.
- c) Transmitir con la periodicidad que acuerde el Comité, a la generalidad de los trabajadores/as, la información relativa a la marcha de la empresa.
- d) Recibir periódicamente los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores/as.
- e) Recibir información sobre las cuestiones de medio ambiente en relación con las actividades que desarrolla la empresa. En todo caso, las Secciones Sindicales de Empresa más representativas podrán proponer cuantas medidas consideren oportunas en esta materia.
- f) Entender de todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y calidad de vida en el trabajo.
- g) Tener información, con un mes de antelación al menos, de las medidas a adoptar por la empresa que modifiquen substancialmente las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de trabajo e incentivos, expedientes de regulación de empleo, etc.). Esta información, al menos, será idéntica a la que corresponda entregar a la Autoridad Laboral.
- h) Participar activamente en todas las tareas de valoración de puestos de trabajo.
- i) Participar activamente en la gestión de los fondos destinados a obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores/as.
- j) Recibir información de las sanciones graves y muy graves que vayan a imponerse a los trabajadores/as por infracciones de carácter laboral.
- k) Tener a su disposición tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.
- l) La Empresa procederá a proporcionar a los RLT la correspondiente copia básica de los contratos de trabajo, donde respetando las previsiones legales, se recojan las cláusulas adicionales especiales contenidas en los mismos.

El Comité Intercentros se constituye con 11 en 2001; y 9 en 2002 y la Comisión Negociadora con 11 en 2001; 9 en 2002 y 7 en 2003, que deberán ser representantes unitarios.

Los delegados de la Comisión Negociadora y de la Comisión Paritaria, pertenecientes a las distintas centrales sindicales, podrán contar con los asesores que estimen oportunos a la hora de negociar. Para poder optar a dichos asesores, será indispensable contar con un mínimo del 10% de representación sobre el total de los delegados elegidos en el conjunto de la empresa.

Cada una de las representaciones sindicales firmantes del convenio colectivo con implantación efectiva en la Empresa (tener al menos un 10% de implantación a nivel de empresa) podrá asistir con un asesor interno a las reuniones de Comités Intercentros.

Artículo 52. *Garantías Sindicales.*

a) En cada centro de trabajo, los Delegados de Personal y los miembros de Comités de Empresa dispondrán, para el ejercicio de las funciones inherentes a su representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores/as, 25 horas.
De 101 en adelante 30 horas.

b) Acumulación de crédito horario a favor de representantes legales de los trabajadores: Será posible la acumulación de crédito horario sindical a nivel estatal de los representantes legales de los trabajadores a favor de otros, pertenecientes a la misma representatividad sindical, a efectos de poder realizar adecuadamente la actividad sindical.

A efectos de evitar problemas organizativos, con una antelación de 15 días antes al comienzo de cada trimestre se comunicará a la Dirección la distribución del crédito sindical a utilizar por cada uno de los representantes dentro de ese periodo.

Esta comunicación se prorrogará tácitamente mientras las Secciones Sindicales no realicen nueva comunicación al respecto.

c) Los Comités o, en su defecto, los Delegados podrán convocar doce asambleas al año, debiendo estas ser comunicadas a la Dirección con 24 horas de antelación.

Las asambleas se realizarán dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, responsabilizándose el organismo convocante de los daños que pudieran ocasionar a las cosas.

d) A consecuencia del trabajo continuado y la dificultad de reunir a la misma hora a los trabajadores/as, se concede el derecho de realizar cuatro horas de asamblea al año dentro de la jornada de trabajo de cada centro.

Artículo 53. *Derechos de los Sindicatos.*

1. La Dirección de la Empresa respetará, en cada momento, lo que pueda disponer la legislación sobre las competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

2. Además, la Dirección de la Empresa se compromete, por el presente Convenio, a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia, a solicitud de la sección sindical de empresa del trabajador/a afiliado y previa conformidad expresa, siempre, de este.

3. Las Centrales Sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores/as elegidos en las elecciones sindicales celebradas en la Empresa, en el caso de que tengan constituida la Sección Sindical de Empresa, esta tendrá los siguientes derechos:

a) Disponer de un local para uso de la Sección Sindical de Empresa. La ubicación del mismo deberá negociarse con el Director de RR.HH..

b) Nombrar, de acuerdo a las normas internas acordadas por la Sección Sindical, mediante certificación correspondiente, a uno de ellos como representante del sindicato en la Empresa que:

- Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva.
- Podrá acceder a los centros de trabajo de la Compañía previa comunicación al Director de RR.HH. para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

c) Estos Sindicatos gozarán de tablón de anuncios específico donde podrán colocar documentación propia de su Central Sindical.

4. Por otra parte, cuando según los datos informáticos del programa mecanizado de elaboración de la nómina resulte acreditado que a través de la misma al menos el 10% de la plantilla de la empresa esté cotizando a una Central Sindical la correspondiente cuota, esta Central podrá liberar Delegado/s Sindical/es según el siguiente método:

Cada año, durante el mes de enero, la Sección Sindical de Empresa computará el número de horas sindicales correspondientes a los delegados afiliados a su central sindical y comunicará el Secretario General de la misma al Director de RR.HH. el sistema de liberación de los Delegados Sindicales, y la distribución del resto de horas entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa a fin de que, una vez comunicada la situación resultante a los responsables de los centros de trabajo, se pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

5. En cada Comité de centro de trabajo, uno de sus miembros podrá gozar de la doble condición de Delegado de Personal y representante de su Sindicato (por designación del representante a nivel de empresa) en ese centro de trabajo, sin que esto suponga duplicidad de derecho (vgr.: Duplicidad de crédito de horas).

6. Estos representantes, previo acuerdo con el Comité, podrán hacer uso de locales sindicales suministrados por la Dirección a los Comités.

7. En cuanto a los Delegados Sindicales que puedan corresponder a las Secciones Sindicales de Empresa debidamente constituidas, se regularán de la siguiente forma:

- Cada representación sindical con implantación efectiva en la empresa (tener al menos un Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa) que tenga constituida la Sección Sindical de Empresa, conforme a la plantilla actual de Bimbo,SAU tiene derecho a tener un Delegado Sindical, a razón de 35 horas mensuales cada uno.

- Existirá un máximo de dos delegados sindicales adicionales de las Secciones Sindicales de Empresa para todas las representaciones sindicales, con implantación efectiva la empresa según se explica a continuación.

- En cuanto a los dos Delegados Sindicales adicionales (a 35 horas mensuales cada uno) se atribuirán a las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa firmantes del convenio colectivo, según la proporcionalidad sindical obtenida en las elecciones sindicales.

- En todo caso, para poder tener derecho a los Delegados Sindicales adicionales, a asignar en función del grado de la representatividad sindical obtenida en las elecciones sindicales, será requisito imprescindible además de haber firmado el convenio colectivo tener al menos un 10% de implantación a nivel de empresa, que se medirá a través del número de representantes legales de los trabajadores obtenidos en las elecciones sindicales. Entre las representaciones sindicales que haya obtenido una implantación de al menos un 10% de RLT en las elecciones sindicales, se asignarán estos dos Delegados sindicales en función de los resultados obtenidos en las mismas. A título de ejemplo, si se mantuviese en las próximas elecciones sindicales de noviembre de 2014 el mismo número de RLT (38) y afiliación a cada uno de las representaciones sindicales actuales (22 CCOO, 10 AITB y 6 UGT), cada una de las tres representaciones sindicales tendría los siguientes delegados sindicales:

CCOO: 2 Delegados sindicales (uno en función de la plantilla de la empresa y otro por resultados electorales)

AITB: 2 Delegados sindicales (uno en función de la plantilla de la empresa y otro por resultados electorales)

UGT: 1 Delegado Sindical que corresponde en función de la plantilla de la empresa, dado que por resultados electorales el mayor resto le corresponde a AITB.

La presente regulación se aplicará a partir del mes de noviembre de 2014, una vez celebradas las elecciones sindicales a nivel de empresa, donde se procederá a atribuir en función de los resultados electorales obtenidos, los dos delegados sindicales que correspondan a aquellas representaciones sindicales con implantación efectiva firmantes del convenio colectivo que les corresponda. Hasta la indicada fecha se mantendrá de forma provisional la regulación contenida en el convenio colectivo anterior.

Artículo 54. *Prevención Riesgos Laborales.*

1. Se crea un Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales, compuesto por 4 representantes (que ostenten la condición de Delegados de Prevención) de las Secciones Sindicales de Empresa firmantes del Convenio, de acuerdo con su representatividad y 4 representantes de la Dirección, con la función de recibir información sobre las actividades preventivas realizadas, seguimiento de las previstas y proposición de nuevas medidas.

2. El Comité se reunirá dos veces al año, y estas reuniones coincidirán con las reuniones del Comité Intercentros.

3. En aquellos centros de trabajo en donde exista un Comité de Seguridad y Salud, en el caso de que una representación sindical tenga implantación en el mismo y no esté representada en aquel, podrá designar para las reuniones que se celebren, a un representante con formación específica en la materia, con voz pero sin voto, el cual deberá ser representante legal de los trabajadores/as en dicho centro.

4. La Dirección se compromete a fomentar el desarrollo de una cultura preventiva a través de programas de información, formación y participación de los trabajadores/as en los temas propios de Prevención de Riesgos Laborales.

Información:

– Los Delegados de Prevención tendrán información de las medidas higiénicas (ruido, polvo de harinas) que se realicen en las fábricas, pudiendo estar presentes durante las mediciones.

– Los Delegados de Prevención tendrán información de la evolución de riesgos así como de los planes de acción correctivos.

Formación:

– Los trabajadores/as recibirán formación específica de los riesgos de su puesto de trabajo.

Participación:

– El Comité de Seguridad y Salud levantará acta de las reuniones.

– El Comité de Seguridad y Salud participará en la evaluación de riesgos, y sus revisiones, así como en la propuesta de planes de acción correctivos.

Artículo 55. *Formación.*

De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario, compuesto por 4 representantes de las Secciones Sindicales de Empresa firmantes designados según su representatividad, así como por 4 por parte de la Dirección, que:

- Participará en el diseño y elaboración de las acciones formativas que se organicen con las ayudas recibidas, así como el seguimiento de las mismas.
- Aprobará, en su caso, los planes de formación anuales según lo establecido, de forma que la Empresa pueda presentar en tiempo y forma las solicitudes de financiación a la Comisión Mixta Estatal.
- Se creará un Reglamento de funcionamiento del citado Comité de Formación, donde se prevea la celebración de reuniones trimestrales, estableciéndose como competencia del mismo, además de lo indicado anteriormente, las reglas de funcionamiento y concesión de las becas a los trabajadores/as y a los hijos de los mismos.

Artículo 56. *Información Contrataciones.*

Las Secciones Sindicales firmantes con representación en el Comité Intercentros recibirán información sobre los modelos de contratación empleados en la empresa. Esta información se dará coincidiendo con las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 57. *Ayuda a las Secciones Sindicales de Empresa.*

Se establece una ayuda total anual de 8.700,81 € a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa que será distribuida de forma proporcional al número de representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 58. *Asesores Comisión Negociadora Convenio Colectivo.*

Las representaciones sindicales tendrán derecho a contar con un asesor en la negociación colectiva, pudiendo disponer cada una de ellas de un fondo de gastos de hasta 1.899,45 €, debidamente justificados, para poder atender los gastos de desplazamiento, estancia y manutención del referido asesor durante la negociación colectiva.

Las representaciones sindicales podrán contar durante la negociación colectiva con otros asesores, pero sin disponer de este fondo a favor de los mismos.

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales

Artículo 59. *Natalidad.*

Los trabajadores/as a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 142,25 € siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa.

Artículo 60. *Ayuda escolar.*

La ayuda escolar se concederá en el caso de que el trabajador/a acredite tener 180 días trabajados, de forma consecutiva o alterna, desde el uno de enero al 15 de octubre de cada año, siempre que además se encuentre prestando servicios profesionales en fecha de 15 de octubre con un contrato de trabajo de al menos de una semana de duración.

Percibirán la cantidad de 208,69 € por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 18 años, ambos inclusive; igual derecho se causará en los casos en que exista una declaración judicial de tutela como a los supuestos previos de «acogimiento adoptivo permanente» siempre que convivan con el trabajador/a, y el mismo se haya hecho responsable de la educación y manutención de la citada persona.

Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 2014 y 2015 respectivamente, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará

en un solo pago durante el mes de octubre de 2014 y 2015, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o del menor sujeto a tutela por el que se percibe, siendo de significar que el hecho de que el padre y la madre trabajen en la empresa no duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

A estos efectos, se entenderá por curso escolar la realización de estudios regulares de enseñanza reglada de duración anual, en centro público o privado reconocido oficialmente y centros de formación preescolar y guarderías.

Artículo 61. *Discapacitados.*

1. Ayuda a Discapacitados:

a) Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 359,46 € mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XXVI Convenio Estatal), que haya sido declarado oficialmente discapacitado y se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

- Ciegos (con una visión de menos de 20/200 en ambos ojos después de la oportuna corrección).
- Sordomudos o Sordos Profundos (con una pérdida de agudeza auditiva de más de 75 decibelios).
- Afectos de pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores o inferiores o de una extremidad superior y otra inferior (conceptuándose como partes esenciales la mano y el pie).
- Parapléjicos, Hemipléjicos y Tetrapléjicos.
- Oligofrénicos con Retraso Mental (valorado en un coeficiente intelectual inferior al 0,5).
- Paralíticos Cerebrales

Igualmente quedarán contemplados los casos donde exista una declaración oficial de discapacidad en un grado igual o superior al 66%; así como los supuestos en que el discapacitado requiera la ayuda de una tercera persona para realizar las actividades esenciales y en este sentido sea reconocido oficialmente por el organismo competente mediante una prestación específica por este concepto.

b) En los casos en que la discapacidad esté comprendida entre el 50% y el 65%, la ayuda será de 179,72 € mensuales.

c) Normas comunes aplicables a las ayudas antes indicadas: estas ayudas se retrotraerán a la fecha de reconocimiento oficial de la discapacidad por el organismo competente, siempre que se hubiera dado traslado a la Dirección de la Empresa de la solicitud, simultáneamente a la presentación de la referida solicitud ante el mencionado organismo.

El importe de la ayuda se abonará en la nómina del mes siguiente.

Cuando el discapacitado realice trabajos remunerados o el organismo oficial al que corresponda se haga cargo total de la atención del discapacitado y las cantidades recibidas sean inferiores a lo previsto en el convenio, la empresa complementará dichas cantidades hasta igualar el importe de la ayuda del convenio.

En el supuesto de que esta fuera igual o superior la empresa dejará de abonar dicha ayuda.

2. Fondo a Discapacitados: Se crean ayudas, hasta un montante total 3.422,54 € para atender aquellos casos de minusvalías declaradas oficialmente que no se hallen comprendidas en los casos anteriores.

3. Fondo a trabajadores/as Discapacitados: Se crea un fondo de ayudas sociales para los trabajadores/as discapacitados/as, ya sean fijos de plantilla o eventuales con más de un año de antigüedad continuada en la empresa, de 2.114,00 € a distribuir en función de las necesidades concurrentes, debidamente justificadas.

4. La administración de las ayudas establecidas en el párrafo 2 y 3, será a cargo de la Comisión Paritaria del Convenio, teniendo dichas ayudas un límite anual individual y global.

5. La Dirección estudiará aquellos casos en los que un trabajador de plantilla se vea legalmente obligado a asumir el cuidado de un hermano consanguíneo durante 2.014 y 2015 respectivamente, a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el párrafo 1.º, a), si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

6. Las anteriores ayudas serán de aplicación, a estos efectos, a los trabajadores/as con contrato de relevo que reúnan los requisitos de permanencia establecidas para las mismas.

Artículo 62. Fondo económico a favor de trabajadores/as de plantilla con discapacitaciones no declaradas legalmente.

Se crea un fondo económico por importe de 6.000 euros anuales, a efectos de atender situaciones de necesidad de los trabajadores/as de plantilla que teniendo determinadas discapacitaciones (sin tener la declaración legal de la misma) necesiten de determinados ayudas económicas para compra de prótesis, etc.

Igualmente se podrá destinar dicho fondo a determinadas operaciones quirúrgicas que pueda necesitar el trabajador/a y que haya acudido a la medicina privada.

El funcionamiento de estas ayudas en cuanto a los supuestos que contempla y su concesión se regularán por un reglamento de funcionamiento y su concesión será por la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 63. Nupcialidad.

El personal de plantilla, incluidos los contratos de relevo percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad 245,80 €, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen para la empresa en calidad de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Esta ayuda se aplicará a los casos de parejas de hecho, con convivencia efectiva, y que estén debidamente inscritas en el registro administrativo establecido a este efecto.

Artículo 64. Incapacidad Temporal.

1. Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal y mientras se mantenga la obligación de cotizar por el mismo, la empresa abonará la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

2. En los supuestos de hospitalización, tanto por enfermedad como por accidente, la empresa abonará el 100% de la base reguladora desde el mismo día de su ingreso en el centro hospitalario hasta el alta laboral.

3. Se establecen las ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que serán del 50 por ciento de la diferencia en bruto dejada de percibir de la base de cotización según la legislación vigente en el momento de la firma del presente convenio, para aquellos casos de I.T. de más de 2 meses de duración, o por períodos de igual duración (en caso de superar el primer período, la ayuda de I.T. será proporcional al tiempo de duración). A los efectos de cómputo del mencionado plazo se tendrán en cuenta las recaídas de enfermedad.

El interesado deberá dirigirse por escrito al Departamento de RR.HH., para que se le apliquen las mencionadas ayudas.

4. En el caso de que a consecuencia del accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo se produjera fractura o fisura y/o amputación total o parcial, heridas inciso-contusas o quemaduras de tercer o segundo grado, hernia inguinal, atrapamientos en elementos móviles de máquinas, contactos eléctricos, y caídas de altura, la ayuda será del 100% desde el primer día.

Igual ayuda tendrá en caso de rotura total o parcial de ligamentos o tendones, siempre que está rotura esté relacionada con las funciones habituales que realiza el trabajador/a o la misma se produzca realizando funciones no habituales a las que haya sido destinado el trabajador/a.

En el supuesto de hernia discal que haya sido operada, derivada de las situaciones antes descritas (accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo) se abonará esta ayuda por un período máximo de un año, contando desde la fecha del último parte de baja hasta la fecha de hospitalización.

5. En los casos de intervenciones quirúrgicas que conlleven baja médica, y que no implique una hospitalización (24 horas de estancia) la empresa abonará el 100% de la base reguladora desde el mismo día de la intervención hasta el alta médica, previa acreditación de la misma.

6. Las ayudas anteriormente establecidas serán incompatibles entre sí y sólo se darán mientras se mantenga la obligación de la empresa de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador/a.

Artículo 65. *Seguro Colectivo de vida.*

1. La Empresa suscribirá una póliza de Seguro Colectivo de vida en favor del personal de plantilla (incluido a estos efectos los contratos de relevo) que a 1 de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

2. Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador/a, por un capital de 19.291,40 €.

3. En los casos de accidente de trabajo que dé lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta 26.679,36 €.

4. En los casos de extinción de la relación laboral procedente de Enfermedad Profesional, el capital asegurado llegará hasta 26.679,36 €. La empresa procederá a suscribir una ampliación de la anterior cobertura de seguro, establecida en el Convenio colectivo, para incluir los casos de Enfermedad Profesional.

5. En ningún caso la Empresa aportará a la financiación del importe de la prima anual una cantidad superior al 0,5% de las retribuciones fijas (Salario Convenio y C.P.C.) de la plantilla fija de convenio existente cada año a la finalización del ejercicio.

Los anteriores valores entrarán en vigor el 1 de julio de 2014.

Artículo 66. *Créditos para viviendas.*

Los trabajadores/as fijos en plantilla con antigüedad superior a un año, podrán solicitar un crédito para la adquisición, amortización o reformas de una vivienda, de acuerdo con las condiciones establecidas en el Anexo III «Créditos para Vivienda». En los casos de los trabajadores con contrato de relevo, solo tendrán derecho al Fondo para atender gastos de reforma o amortización establecido en el Anexo III, apartado 2, del punto 9.

Artículo 67. *Comedores.*

En las plantas de Granollers y Solares, cuando el régimen de trabajo lo exija y el número de usuarios en las horas normales de comida en el país lo justifique, se negociará entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores/as el servicio de comidas, siendo exclusivamente por cuenta de la empresa la instalación de los elementos necesarios para dicho servicio y mantenimiento de los mismos.

La gestión de este servicio será competencia de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 68. *Jubilación anticipada.*

Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores/as que con más de 10 años de antigüedad y 61 años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la empresa podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador/a.

Artículo 69. *Jubilación Parcial y Contratos de relevo.*

Se podrán celebrar contratos de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

Las partes podrán desarrollar la previsión de este artículo mediante un acuerdo específico que regule la forma de acogerse a la jubilación parcial por parte del trabajador/a.

Artículo 70. *Traslados, desplazamientos y cambios de centro de trabajo.*

1. La Empresa, en cuanto a traslados y desplazamientos, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

2. En los casos de traslado de centro de trabajo (con cambio de residencia habitual), se abonará al trabajador/a afectado la cantidad de 10.778,82 € en concepto de indemnización. Se entenderá que existe traslado cuando la nueva distancia adicional a recorrer por el trabajador/a para ir al centro de trabajo exceda de 50 Kms. por cada trayecto.

3. En los casos de cambio de centro de trabajo que no conlleve cambio de residencia, la Empresa procederá a indemnizar al trabajador/a afectado con una cantidad a tanto alzado equivalente a 91,20 € por Kms. recorrido en exceso sobre los que anteriormente debía realizar el trabajador/a para acudir al anterior centro de trabajo, siempre que la misma exceda de 10 Kms. (ida y vuelta en total).

Artículo 71. *Ayudas a la Formación.*

1. Se establece un fondo económico de 9.061,15 € para la concesión de hasta 17 ayudas al personal de plantilla (incluidos a estos efectos los contrato de Relevo) distribuyéndose el mismo entre las becas concedidas. En ningún caso la ayuda excederá de los gastos que se puedan justificar por matrículas o material de estudio.

2. Se crea un fondo económico anual de 21.363,21 € para la concesión de 71 becas a los hijos de los trabajadores/as de plantilla (incluidos a estos efectos los contratos de relevo), mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (art. 60), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el reglamento

3. Estos fondos económicos serán administrados por Representantes de la Dirección y 4 Representantes de las Secciones Sindicales de Empresa firmantes designados según su representatividad..

Artículo 72. *Venta de productos a los trabajadores/as.*

Anualmente se firmará un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as de los centros de trabajo que lo soliciten, a fin de que los trabajadores/as de BIMBO, S.A., puedan adquirir productos de la compañía a precios especiales.

Las condiciones para la firma de dicho acuerdo serán las siguientes:

1. Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal serán los responsables de la venta de los productos a los trabajadores/as del centro. Estos podrán delegar esta responsabilidad a favor de otras personas del centro de trabajo que lo acepten expresamente.

2. La Dirección suministrará al Comité tres clases de productos con un 55% de descuento sobre Precio Venta Mayor. A este precio se añadirá el IVA que corresponda.

3. Se establecerán las normas de funcionamiento que permitan controlar y asegurar el buen fin de la venta, de forma que suponga una mejora social y efectiva para los trabajadores/as.

4. Cada año se podrá renovar el acuerdo suscrito si se consigue un funcionamiento correcto del sistema establecido.

ANEXO I

Vestuario

Las prendas y grupos profesionales a los que es de aplicación lo dispuesto en el artículo 28, son:

Personal de Producción

(Prendas de color blanco)

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 5 delantales.
- 2 chaquetas (1 en caso de usar jersey).
- 2 gorros o cofias.
- 2 jerséis

Personal de Logística

(Prendas de color gris)

- 2 pantalones de invierno (uno puede ser de pana) y 2 de verano.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 jerséis de cuello alto.

Personal de Taller de Vehículos

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 monos.
- 1 anorak (cada 5 años).

Personal de Almacén

(Prendas de color blanco)

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 gorros.

Personal de Transportes

(Prendas de color azul)

- 1 mono (solución pequeñas averías).
- 2 camisas de invierno.
- 2 camisas de verano.
- 2 pantalones de invierno.
- 2 pantalones de verano.
- 2 corbatas.
- 1 chaqueta tela.
- 1 chaqueta «nappel»/ o anorak.
- 2 jerséis tipo chaleco o pullover.

Personal de Mantenimiento y Garantía de Calidad

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones de verano y dos de invierno.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 monos.
- 2 gorros o 1 casco.
- 1 anorak para personal de mantenimiento (cada 5 años).

Durante el mes de mayo, en cada centro de trabajo, se revisarán las prendas de invierno del personal que le corresponda.

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

Las prendas que por su deterioro o mal estado precisen ser cambiadas, se pedirán al proveedor a través de la Gerencia respectiva. Su suministro se efectuará durante el mes de septiembre siguiente.

Durante los meses de septiembre y octubre se revisarán las prendas de verano del personal que le corresponda, siguiendo el procedimiento anteriormente descrito. Las prendas que deban reponerse, lo serán durante los meses de abril y mayo.

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

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

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

La Dirección velará por la calidad del vestuario, así como su adecuación a las condiciones climatológicas del lugar donde han de ser utilizados.

ANEXO II**Gastos de viaje**

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador/a se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos con el siguiente baremo:

- a) Desayuno, hasta: 3,58 €.
- b) Comida, hasta: 11,60 €.
- c) Cena, hasta: 12,59 €.
- d) Pernoctar, hasta: 31,88 €.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

- a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.
- b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

ANEXO III

Créditos vivienda

I. Organización del Comité:

1. El Comité estará constituido por los miembros de la Comisión Paritaria.
2. Cada una de las partes podrá delegar su representación en uno de los miembros del Comité.
3. Se nombrará un Secretario que será uno de los representantes de los trabajadores/as y miembros de este Comité.

II. Funcionamiento:

1. El Jefe de Departamento dispondrá de impresos de «Solicitud de Crédito para la Vivienda» para todo trabajador/a que lo solicite.
2. Todo trabajador/a de BIMBO, S.A.U. que esté interesado en la concesión de un crédito para la vivienda, rellenará esta «solicitud de Crédito para la Vivienda» por duplicado, remitiendo un ejemplar al Departamento de RR.HH. de Barcelona y el otro al Secretario del Comité. Se aconseja remitirlo a través de correo certificado. El Comité no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado.
3. Plazo de admisión de solicitudes: Hasta el 31 de marzo del año natural correspondiente, quedando pendiente su concesión a tenor de lo que disponga el Convenio Colectivo prorrogado o de nueva negociación.
4. Convocatoria de la reunión: El Secretario, una vez que cada una de las partes haya estudiado las solicitudes presentadas, convocará a los miembros del Comité dentro del mes siguiente a la conclusión de la fecha de admisión de solicitudes con las limitaciones expuestas en el número 3 de este apartado.
5. Los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes, correrán a cargo de la Empresa, pero solo los ocasionados como consecuencia de las reuniones conjuntas.
6. Concesión de créditos: Por acuerdo de ambas partes. En caso de desacuerdo, se pedirá mayor información para decidir su concesión en una reunión posterior a la que asistirán el Secretario y un representante de la Dirección.
7. Los créditos concedidos constarán en el acta levantada al efecto y firmada por ambas partes, que será posteriormente trasladada al Libro de Actas correspondiente. En dicho acta, constará una lista de beneficiarios. En el caso de que uno de ellos renunciara al crédito, pasará a tener la condición de beneficiario el siguiente solicitante que figure en la lista del acta aprobada.
8. El Departamento de RR.HH. comunicará a los interesados la concesión del crédito, enviando a cada beneficiario el acta aprobada.
9. Entrega de créditos: Se concederán los siguientes créditos:
 - 9 créditos para adquisición o amortización de vivienda habitual, a razón de 11.349,03 € cada uno, con un plazo de devolución de nueve años.
 - Se crea un fondo de 21.383,16 € para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de (3.926,11 €) y con un plazo de devolución de 3 años.

La Empresa entregará los créditos una vez firmado el Acta y previa presentación del justificante y documentación apropiada.

La Empresa comunicará al interesado las condiciones en que se le otorga el crédito y la forma de su amortización.

Los plazos de amortización serán pagaderos mensualmente, descontándose en la nómina de cada período la cantidad que corresponda en cada caso, aplicando a la cuota mensual de amortización la cuantía correspondiente por intereses.

La Empresa aplicará el interés legal del dinero vigente en la fecha de concesión de estos préstamos, y lo actualizará anualmente (en más o en menos) con efectos de 1 enero de cada año, comunicándolo al trabajador/a para su conocimiento.

Anualmente, coincidiendo con la concesión de los nuevos créditos, se revisará el interés para ajustarlo al interés legal del dinero.

A la entrega del importe de los créditos antes indicados se suscribirá el contrato correspondiente.

10. En el caso de que un trabajador/a al que se le hubiera concedido un crédito causara baja en la empresa, al practicarle la liquidación, la empresa le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del principal del préstamo pendiente de amortización. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

III. Requisitos imprescindibles para la concesión de créditos:

1. Compromiso por parte del beneficiario de comprar, amortizar o reformar una vivienda, previa justificación y presentación de los documentos que acrediten la inversión del crédito.

2. El destinatario de la vivienda será el propio beneficiario.

3. No se concederá ningún crédito a trabajador/a alguno que haya recibido uno con anterioridad, excepto en casos excepcionales que puedan ser estudiados por este Comité.

4. El beneficiario deberá ser fijo en plantilla o con contrato de relevo y tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

5. La solicitud del crédito deberá ir acompañada de la copia de la declaración de renta.

IV. Criterios de referencia para la valoración en la concesión de créditos:

1. Que no sea propietario de otra vivienda habitable.

2. El número de hijos que tiene.

3. Que tenga a su cargo disminuidos físicos o mentales.

4. Ingresos totales anuales del beneficiario.

5. Trabajo de la esposa/o e hijos.

6. Precio del alquiler de la vivienda actual.

7. Fecha de recepción de la solicitud por el Departamento de RR.HH. de Barcelona y el Secretario del Comité. (Se aconseja el envío de la solicitud por correo certificado).

8. Se valorarán todos los datos que a juicio del interesado sean importantes para que el Comité considere su petición.

9. A juicio de ambas partes se analizará cualquier otra contingencia.

V. Cláusula final:

El presente Reglamento tendrá vigencia coincidente con la del XXI Convenio Colectivo Estatal de la Empresa BIMBO, S.A.

Solicitud de créditos para la vivienda

Nombre y apellidos:.....
Fecha de nacimiento:.....
D.N.I. n.: Estado Civil: Número de hijos:
Edad de los hijos: Número de familiares que viven durante todo el año conmigo: Domicilio actual: Provincia: Ciudad:
Calle: N.º: Código Postal: Núm. teléfono:

Fecha de ingreso en la Empresa: Centro de Trabajo:
Departamento: Nivel Salarial profesional:

Características de la vivienda actual

1. Actualmente habito en una vivienda que es:
 - a) Propiedad:
 - b) Arriendo o alquiler:
 - c) Subarriendo o subalquiler:(señale con una cruz al margen derecho según proceda)
2. Importe mensual del alquiler:
3. Superficie en metros cuadrados de la vivienda:
4. Número de habitaciones:
5. Nombre del propietario:

Circunstancias personales del solicitante

1. ¿Ha recibido de BIMBO, S.A., algún crédito para la vivienda?:
.....
 2. ¿Trabaja su esposa/o?:
 3. ¿Cuántos de sus hijos trabajan?:
 4. ¿Tiene usted a su cargo algún disminuido físico o mental?:
.....
 5. ¿Es propietario usted de alguna vivienda además de la que actualmente habita?.:
..... Ciudad: Calle: N.º:
C.P.: Provincia:
- Núm. 1:
Núm. 2:
Núm. 3:
- Datos de la Nueva Vivienda:.....

Motivos por los cuales desea reformar la vivienda e importe de esta

- Núm. 1:
Núm. 2:

Datos que usted desea añadir a la presente solicitud

.....

Por todo lo anteriormente expuesto, solicito a la Comisión de Crédito para la Vivienda que tenga por presentada esta solicitud, para que una vez realizados los trámites oportunos me sea concedido dicho Crédito.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede firmo la presente solicitud en a de de 20...

Firma del interesado

ANEXO IV

Reglamento sobre suspensión temporal del permiso de conducir

1. Cuando al trabajador/a que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir (Transportes y Mecánicos de Taller) le fuera suspendido este temporalmente por la autoridad competente, con ocasión o como consecuencia del trabajo (se incluye la suspensión «in itinere»), se estará a lo que resuelva dicha autoridad bajo las siguientes condiciones:

a) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los 18 meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.

b) Si la suspensión no excediera de dieciocho meses se le ofrece la posibilidad de trabajar en otro puesto, si es que existe vacante, en su centro de trabajo, o en otro de la empresa, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.

c) El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador/a fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente permiso vacacional durante la situación del Incapacidad Temporal (I.T.).

2. Cuando la suspensión temporal del permiso de conducir se deba a incidencias ocasionadas al margen del trabajo, se ofrecerán las siguientes oportunidades:

a) Si la suspensión no excede de los seis meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, en caso de que sea necesaria la contratación de algún eventual durante este tiempo, el nuevo puesto de trabajo se ofrecerá con preferencia al conductor suspendido.

b) En el caso de que no haya disfrutado de las vacaciones, estará obligado a disfrutarlas dentro del período que dure la suspensión temporal del permiso de conducir.

c) Si la suspensión del permiso de conducir supera los seis meses, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

3. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca conduciendo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga –cuando esta no se hubiera prescrito por facultativo médico, en cuyo caso el conductor estará obligado a comunicarlo al responsable del centro al objeto de adoptar las medidas oportunas– no solo no estará contemplada en el presente Reglamento, sino que se le aplicará la normativa legal.

4. En el caso de reincidencia por dos o más suspensiones del permiso de conducir, siempre que se produzca en el período de doce meses consecutivos, no será de aplicación el presente Reglamento y se estará a lo que disponga la normativa legal vigente.

5. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca como consecuencia de fallos mecánicos del vehículo de la empresa y con ocasión o como consecuencia del trabajo encomendado, y en ningún caso imputable al conductor, se le garantizará el salario promedio percibido el año natural anterior.

6. Lo dispuesto en el presente Reglamento se aplicará sin perjuicio de que cada una de las partes pueda ejercitar las acciones legalmente previstas.

7. Por otra parte, la posible suspensión del permiso de conducir por causas detectadas por el organismo correspondiente con motivo de la renovación del citado permiso, será estudiada por la Dirección en cada caso concreto, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la gravedad de la situación creada, responsabilidades familiares, antigüedad en la empresa, etc.; la Dirección en la medida de lo razonable, intentará dar solución a cada caso, teniendo en cuenta criterios de ayuda profesional y humana.

Nota de la Dirección para 2014 y 2015

Los importes establecidos en los anexos, así como en el texto del Convenio Colectivo BIMBO,S.A. han sido calculados sobre la base de las cantidades que figuran en el XXV Convenio Estatal, con los valores vigentes a partir del 1 de julio de 2014.

Cláusula de revisión salarial

En los años 2014 y 2015, no será de aplicación la cláusula de revisión salarial.

Modelo de cláusula de revisión salarial

Si el IPC real a 31 de diciembre de supera el IPC previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial a los trabajadores/as a los que se les ha aplicado el incremento salarial, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y complementos personales) de cada nivel salarial vigentes a 31 de diciembre de, practicándose las regularizaciones oportunas.

La base salarial para el cálculo de los incrementos de serán los salarios del año, una vez revisados el citado año.

A partir del momento en que el IPC para publicado por el INE, una vez definitivo, supere el IPC previsto, se procederá a efectuar una revisión salarial.

ANEXO V

Complemento personal compensatorio (C.P.C) (en fecha de 31.1.13 pierde la vigencia el presente anexo)

A partir del 28 de mayo del 2001 se suprimen los devengos por antigüedad a todos los efectos, por lo que se eliminan del texto del XXI Convenio Colectivo de BIMBO,SA. El artículo 34 y el Anexo VI Antigüedad del XX Convenio Colectivo de la empresa.

El trabajador/a que a fecha 27 de mayo de 2001 tenga reconocido en nómina un importe por antigüedad, consolida el mismo y pasará a constituir un nuevo concepto salarial que, con carácter de complemento personal, no compensable ni absorbible se incorpora al presente convenio y figurará en la nómina con la rúbrica C.P.C. (Complemento Personal Compensatorio).

El nuevo concepto salarial se establece para evitar cualquier tipo de perjuicio económico, actual o futuro, que se pudiera ocasionar con la eliminación de los devengos por antigüedad a aquellos trabajadores/as que tuvieran reconocido este derecho. El importe anual del CPC se distribuirá en el mismo número de pagas que las establecidas en el convenio.

La supresión de los devengos futuros por antigüedad se indemnizará incorporando al CPC importes equivalentes a los que en razón de las expectativas de derechos del trabajador/a hubiera percibido, sin que estos puedan superar los que le hubiesen correspondido por permanecer 29 años ininterrumpidos en la empresa.

ANEXO VI

Complemento personal individual historico (CPIH) (en fecha de 1.2.13 entra en vigor el CPIH)

Los trabajadores/as que estuviesen percibiendo el CPC a fecha de 30 de abril de 2012 y tuviesen pendientes vencimientos de expectativa de derecho (quinquenio) para llegar a los 29 años, tendrán derecho a un solo vencimiento de expectativa. La cantidad que les pudiese corresponder por este vencimiento de expectativa, la pasarán a percibir junto al CPC reconocido a 30.4.12, en la fecha en que hubiese vencido la misma, y a lo más tardar en la nomina de febrero de 2013.

A estos efectos se entiende vencimiento de expectativa de derecho al tiempo de 5 años (quinquenio) –sin perjuicio del plazo especial del tratamiento de 9 a 14 años que se refiere al plazo de 2 años–.

Para los trabajadores/as que perciben CPC y que no tienen derecho a percibir expectativa de derecho, por estar en 29 años o porque hubiesen llegado según lo anteriormente indicado, no perciben compensación adicional alguna a lo anteriormente indicado.

Para el resto de trabajadores/as con CPC que no hubiesen llegado a los 29 años, según lo anterior, tendrán derecho a una compensación adicional por desaparición futura de los vencimientos de expectativas, según lo que se indica a continuación:

Se toma como fecha de referencia de cálculo, la fecha de finalización de los vencimientos expectativas de derecho que es el 30 de abril de 2012.

Se calcula el valor diario del vencimiento de expectativas de derecho de cinco años (quinquenio). Este cálculo se realiza teniendo en cuenta el valor del vencimiento de expectativas de derecho dividido por 1826 días que nos da un valor diario.

Se tiene en cuenta el tiempo transcurrido desde el último vencimiento de expectativas hasta el 30.4.12, que nos da lugar a un número de días de vencimiento de expectativas de derecho en tránsito.

La cantidad que se integra en el CPC es el resultado de multiplicar el número de días transcurridos de vencimiento de expectativas en tránsito hasta el 30.4.12 por el valor diario, en un porcentaje del 50% de esa cantidad

La cantidad resultante se divide por 365 días del año más los días de pagas extras (477 días) que nos da un valor diario a percibir en cada paga. Para el personal de cobro mensual se hará el cálculo correspondiente.

El valor de vencimiento de expectativas que se tiene en cuenta es el vigente en el año 2010.

La fecha en que se integra esta cantidad adicional en el CPC es en el mes de febrero de 2013.

A título de ejemplo, un especialista de 3.^a con un valor de vencimiento de expectativas de 5 años equivalente 941,07 euros; el valor diario es 0,52 euros; a 30.4.12 desde el último vencimiento han transcurrido 820 días; la cantidad que le corresponde es 426,4 euros anuales, equivalente a 0,893 euros diarios; el 50 % de la cantidad que se integra en el CPC a partir de la nomina de febrero de 2013 asciende a 213,20 euros anuales, equivalente a 0,446 euros diarios (477 días al año)

La cantidad económica a la que ascienda el 50 % de la cantidad de compensación antes citada, se dividirá por los días el año natural a efectos de obtener la cantidad diaria que se incorpora como cantidad adicional por compensación de expectativas.

Para los casos de trabajadores/as con una antigüedad entre 9 y 14 años, tendrán una compensación adicional a lo anterior, equivalente a una expectativa de vencimiento de 2 años que percibirán a partir de la nomina de febrero de 2013.

A efectos de no perjudicar la carrera de cotización de los trabajadores/as con 57 años de edad cumplidos a fecha de 30 de abril de 2012, estos trabajadores/as mantienen de forma excepcional y a título personal, el anterior sistema de vencimientos de expectativas de derecho regulados en el anexo quinto, sin que perciban por tanto, ningún tipo de adelanto de vencimiento ni compensación adicional, al regularse su situación por el anterior sistema.

Con efectos de 30.4.12 desaparecen las expectativas de derechos reguladas en el Anexo V para los trabajadores/as que tuvieran tramos pendientes de CPC hasta llegar a los 29 años, con las excepciones que se han indicado anteriormente.

Los valores económicos del CPC se ajustaran a las revisiones económicas que se establezcan expresamente por las partes en la negociación colectiva.

Una vez estén debidamente integradas las cantidades que corresponden a cada trabajador/a en febrero de 2013, este complemento pasará a denominarse CPIH, al ser

una cantidad que se percibe por razones históricas y de forma individual en función de la situación particular de cada trabajador/a que tienen derecho a cobrar la misma. Este complemento por su propia naturaleza no será compensable ni absorbible.

La cantidad diaria que corresponda a cada trabajador/a por el CPIH a partir de febrero de 2013, se establecerá en función del valor anual del mismo dividido por 477 para el personal directo que cobra salario diario (365 días más el importe de 4 pagas de 28 días); y para el personal indirecto o que cobra salario mensual a razón de 30 días, se adaptará este cálculo diario a su situación de pagos mensuales de 30 días y pagas extras.

ANEXO VII

Tabla salarios brutos diarios

Valores año 2014 y 2015

Grupo Profesional	Nivel salarial	Salario Base diario	Plus Convenio diario	Total salario diario
Producc-Distribución	(*) S	63,1923	15,7955	78,9878
Producc-Distribución	(*) M	57,1076	14,2758	71,3834
Producc-Distribución	O1	45,4443	11,3590	56,8033
Producc-Distribución	O2	43,1412	10,7821	53,9233
Producc-Distribución	E1	43,1412	10,7821	53,9233
Producc-Distribución	E2	42,7702	10,6907	53,4609
Producc-Distribución	E3	41,1010	10,2744	51,3754
Producc-Distribución	(*) SD	61,8420	15,4606	77,3026
Producc-Distribución	(*) JE	59,1660	14,7906	73,9566
Producc-Distribución	(*) D	57,1076	14,2758	71,3834
Mantenimiento	(*) S	63,1923	15,7955	78,9878
Mantenimiento	T	55,5089	13,8771	69,3860
Mantenimiento	O1	52,3454	13,0861	65,4315
Mantenimiento	E	46,7615	11,6903	58,4518
Mantenimiento	A	41,4187	10,3531	51,7718
Taller Vehículos	(*) SR	61,8420	15,4606	77,3026
Taller Vehículos	(*) S	59,1659	14,7906	73,9565
Taller Vehículos	O1	45,3824	11,3437	56,7261
Taller Vehículos	O2	43,7176	10,9276	54,6452
Taller Vehículos	O3	41,1010	10,2744	51,3754
Transportes	(*) S	55,6034	13,8986	69,5020
Transportes	T	44,9218	11,2282	56,1500
Serv. Complementarios	(*) A	57,1076	14,2758	71,3834
Serv. Complementarios	R	45,3824	11,3437	56,7261
Serv. Complementarios	P	42,3215	10,5806	52,9021
Administración	(*) J1	59,2594	14,8131	74,0725
Administración	(*) J2	54,0174	13,5023	67,5197
Administración	(*) J3	50,7935	12,6978	63,4913
Administración	(*) O1	47,9652	11,9891	59,9543
Administración	(*) O2	43,8717	10,9668	54,8385
Administración	(*) O3	40,2719	10,0651	50,3370
Administración	(*) A1	40,0904	10,0201	50,1105
Administración	(*) A2	37,8548	9,4625	47,3173
Administración	(*) A	37,0895	9,2707	46,3602
Administración	(*) O1/2	24,8829	6,2201	31,1030
Garantía Calidad	(*) AH	58,4646	14,6161	73,0807
Garantía Calidad	O1	46,4764	11,6196	58,0960

Grupo Profesional	Nivel salarial	Salario Base diario	Plus Convenio diario	Total salario diario
Garantía Calidad	O2	44,1850	11,0463	55,2313
Garantía Calidad	O3	42,2801	10,5688	52,8489
Garantía Calidad	E	41,1010	10,2744	51,3754
Garantía Calidad	AL	52,8814	13,2184	66,0998
Garantía Calidad	L	49,7253	12,4307	62,1560

(*) Los niveles salariales señalados con asterisco (*), devengan todos los meses del año en base a 30 días.

ANEXO VIII

Importe bruto pagas extras por nivel salarial

Valores año 2014 y 2015

Grupo Profesional	Nivel salarial	Pagas extras euros
Producc-Distribución	(*) S	1.743,95
Producc-Distribución	(*) M	1.576,02
Producc-Distribución	O1	1.272,44
Producc-Distribución	O2	1.207,95
Producc-Distribución	E1	1.207,95
Producc-Distribución	E2	1.197,56
Producc-Distribución	E3	1.150,82
Producc-Distribución	(*) SD	1.706,68
Producc-Distribución	(*) JE	1.632,83
Producc-Distribución	(*) D	1.576,02
Mantenimiento	(*) S	1.743,95
Mantenimiento	T	1.554,24
Mantenimiento	O1	1.465,67
Mantenimiento	E	1.309,32
Mantenimiento	A	1.159,72
Taller Vehículos	(*) SR	1.706,68
Taller Vehículos	(*) S	1.632,83
Taller Vehículos	O1	1.270,70
Taller Vehículos	O2	1.224,09
Taller Vehículos	O3	1.150,82
Transportes	(*) S	1.534,51
Transportes	T	1.257,81
Serv. Complementarios	(*) A	1.576,02
Serv. Complementarios	R	1.270,70
Serv. Complementarios	P	1.185,00
Administración	(*) J1	1.635,41
Administración	(*) J2	1.490,74
Administración	(*) J3	1.401,77
Administración	(*) O1	1.323,72
Administración	(*) O2	1.210,75
Administración	(*) O3	1.111,40
Administración	(*) A1	1.106,39
Administración	(*) A2	1.044,69
Administración	(*) A	1.023,57
Administración	(*) O1/2	686,70
Garantía Calidad	(*) AH	1.613,47

Grupo Profesional	Nivel salarial	Pagas extras euros
Garantía Calidad	O1	1.301,33
Garantía Calidad	O2	1.237,18
Garantía Calidad	O3	1.183,84
Garantía Calidad	E	1.150,82
Garantía Calidad	AL	1.459,39
Garantía Calidad	L	1.372,29

(*) Los niveles salariales señalados con asterisco (*), devengan todos los meses del año en base a 30 días.

ANEXO IX

Horas extraordinarias

Valores para 2014 y 2015

Las partes firmantes del XXVI Convenio Colectivo de Bimbo, S.A.U., entienden que las horas extraordinarias deben limitarse en todo lo posible, y solo realizarse en razón o necesidades imperiosas de la actividad de la compañía.

Los precios de las horas extraordinarias por niveles salariales, a partir del 1 de julio de 2014, durante la vigencia del Convenio serán:

	Valor Hora Euro
PRODUCCIÓN-DISTRIBUCIÓN	
S	21,2350
M	19,2518
O1	15,3480
O2	14,5765
E1	14,5765
E2	14,4194
E3	13,7894
SD	20,9518
JE	19,8895
D	19,2518
MANTENIMIENTO	
S	21,2350
T	18,6931
O1	17,6273
E	15,9146
A	13,8839
TALLER VEHÍCULOS	
SR	20,9518
S	19,8895
O1	15,3480
O2	14,7732
O3	13,7894
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
A	19,2518
R	15,3480
P	13,7501
ADMINISTRACIÓN	
J1	19,5588

	Valor Hora Euro
J2	17,7249
J3	16,5994
O1	15,6311
O2	14,1437
O3	12,9239
A1	12,8685
A2	12,0188
A	11,8299
O1/2	15,6311
GARANTÍA CALIDAD	
AH	19,2518
O1	15,9146
O2	14,7732
O3	14,4900
E	13,7894
AL	17,6697
L	16,5994

ANEXO X

Mecánicos mantenimiento fábricas

1. Objeto

Es objeto del presente acuerdo la clasificación profesional del grupo profesional de los mecánicos de mantenimiento.

Esta reclasificación comprende la definición efectuada por la Dirección de las funciones profesionales que integrarán el citado grupo profesional, estableciéndose los requisitos de acceso a cada nivel salarial y las tareas concretas que deben desarrollar cada una de ellas.

Por otra parte, se fijan los niveles retributivos correspondientes a cada nivel salarial, así como el sistema de provisión de los mismos, adecuando a estos las antiguas categorías profesionales.

De igual forma, la Dirección contempla el sistema de promoción de los trabajadores/as pertenecientes al grupo profesional, estableciendo el método de ascensos profesionales para aquellos trabajadores/as que posean una cualificación profesional que amerite los mismos.

Finalmente, se establecen los sistemas de Formación que permitan una adecuación constante entre las tareas profesionales a realizar por cada nivel salarial y los requerimientos exigidos para un adecuado ejercicio de las mismas.

2. Estructura profesional

Dentro del grupo profesional de Mecánicos de Mantenimiento se establecen cinco niveles salariales, que responden a la situación actual de las necesidades que requiere Mantenimiento, a efectos de lograr una organización eficaz del trabajo junto a la mejor optimización de los recursos, que permita satisfacer el mutuo interés de ambas partes de consecución de objetivos empresariales y de las expectativas, a la vez que el desarrollo personal.

De esta forma, se establece una proyección de los niveles salariales, que van progresando hasta alcanzar la figura del nivel salarial O1 de Mantenimiento, como puesto central de la estructura, caracterizada por un nivel notable de polivalencia. Por encima de

esta figura profesional, se encontrarían solamente el nivel salarial T de Mantenimiento - caracterizados por una mayor especialización y el Equipo de Mando, constituido por el nivel salarial S.

Los niveles salariales resultantes, son las siguientes:

1. A de Mantenimiento.
2. E de Mantenimiento.
3. O1 de Mantenimiento.
4. T de Mantenimiento.
5. S de Mantenimiento.

3. *Tareas profesionales de los niveles salariales*

Las tareas profesionales que deberá desarrollar cada nivel salarial, son las establecidas a continuación:

1. Nivel salarial A de Mantenimiento.

- Formación teórica: F.P. II Eléctrico o Mecánico.
- Especialidad: Máquinas eléctricas, o Automatismos Industriales, o Frío Industrial.

No se requiere experiencia previa, dado que es un puesto escuela. En caso de que se tenga experiencia, puede acortarse el período de aprendizaje, según los conocimientos adquiridos por el trabajador.

El tiempo previsto de permanencia en el nivel salarial, es un mínimo de un año.

Realizará tareas concretas en el área de Mantenimiento, bajo supervisión directa y consistirán las mismas en operaciones sencillas y de apoyo al Nivel salarial O1 de Mantenimiento, careciendo de responsabilidad directa en su actuación profesional.

2. Nivel salarial E de Mantenimiento.

- Formación teórica: F.P. II Eléctrico o Mecánico.
- Especialidad: Máquinas eléctricas, o Automatismos Industriales, o Frío Industrial.

Deberá acreditar en cada momento, una capacidad de resolución de averías (+/- 50%), realizando el denominado mantenimiento industrial de Bimbo. La persona que ostente este nivel salarial, deberá dar respuesta correcta a tareas perfectamente definidas en mantenimiento preventivo que no requieran una supervisión permanente. Realizará reparaciones de taller. Ayudará en averías al Nivel salarial O1 de Mantenimiento. Atenderá averías cuando así se le indique. Será capaz de ejecutar instalaciones nuevas eléctricas o mecánicas. No tendrá responsabilidad de mantenimiento de turno.

3. Nivel salarial O1 de Mantenimiento.

Es el puesto central en el equipo de mantenimiento y se caracteriza por su polivalencia.

- Formación teórica: F.P. II, Eléctrico o Mecánico.
- Especialidad Máquinas Eléctricas, o Automatismos Industriales, o Frío Industrial.

Experiencia de tres años en realización de tareas similares.

Se requiere, además, que se posean conocimientos suficientes sobre: soldadura, lubricación, mecánica ajuste, mecánica básica, refrigeración, fluidica, combustión, interpretación esquemas eléctricos y controles programables.

Además de las funciones que pueda desempeñar un Especialista de Mantenimiento, deberá tener capacidad para resolver todo tipo de averías que se presenten en el turno, actuando de forma autónoma.

Deberá poder realizar la adecuación/ajuste de controles programables. Efectuar la modificación de circuitos eléctricos. Ejecutar todas las tareas de preventivo, con visión

crítica. Diagnóstico de averías. Propuesta de reforma. Croquizado de elementos. Utilización de técnicas de mantenimiento aplicadas al manejo de equipos e interpretación de manuales y uso de catálogos.

4. Nivel salarial T de Mantenimiento.

Debe reunir los mismos conocimientos que un Nivel salarial O1 de Mantenimiento y superior experiencia, además de conocimientos profundos sobre determinadas especialidades que el Servicio de Mantenimiento requiera.

Además de las funciones que pueda desempeñar un Nivel salarial O1 de Mantenimiento, deberá ser capaz de realizar aquellas funciones profesionales que requieran unos conocimientos profundos de frío industrial, modificación programas PLC's, diseño circuitos eléctricos y/o electrónicos. Confección de manuales de mantenimiento preventivo y definición de repuestos.

5. Nivel salarial S de Mantenimiento.

Deberá reunir los conocimientos de un técnico de mantenimiento, además de tener capacidad y dotes de mando sobre el grupo de trabajadores/as que se le pueda asignar.

Además de conocer técnicamente las funciones que deben desarrollar las personas que componen el grupo profesional de mantenimiento, deberá tener dotes de mando y de conducción de un equipo humano, efectuando las programaciones necesarias de trabajo que garanticen un funcionamiento adecuado, en sus diversas fases, de los equipos técnicos del centro de trabajo.

4. Acceso a los Niveles Salariales: Requisitos

Para el personal de nueva contratación, sin perjuicio de lo que se establezca más adelante, se seguirá el sistema general al principio establecido, incorporándose al grupo profesional de mantenimiento por el nivel salarial más bajo, sin perjuicio de aquellos casos especiales en que se ingrese en la empresa con una cualificación y experiencia adquiridas en el exterior.

5. Retribución

La retribución de los distintos niveles salariales se efectuará según los anexos de este Convenio.

6. Promoción Profesional

La Dirección considera la promoción profesional como medio idóneo para el desarrollo de los recursos humanos en la Empresa.

El criterio básico que permitirá la promoción profesional radicará en la aptitud y actitud de las personas, a través de tres tipos de pruebas objetivas, consistentes en:

1. Pruebas de aptitud teóricas.
2. Pruebas de aptitud prácticas.
3. Informe/evaluación de los Mandos, a la vez que la del Departamento de RR.HH.

Entre los candidatos idóneos elegirá, en todo caso, la línea jerárquica.

En los supuestos de que no existieran candidatos idóneos, la Dirección podrá efectuar contrataciones externas, a efectos de cubrir adecuadamente los citados puestos de trabajo.

7. Formación profesional

La formación profesional, en todas sus modalidades (iniciación, cualificación, especialización y reciclaje) y niveles, debe ser considerada como una inversión de la

empresa en sus recursos humanos, y un instrumento eficaz que permita un adecuado desarrollo profesional y la concreción práctica de una política permanente de seguridad en el empleo, sirviendo como conexión entre las cualificaciones de las personas en un proceso de adaptación continua y los requerimientos del Servicio de Mantenimiento, que permita obtener una mayor calidad en sus productos y procesos de trabajo, garantizando la competitividad de la Empresa y de las personas que la integran.

De esta forma, se hará esencial hincapié en la evolución de las demandas técnicas que requiera este grupo profesional, a través de una continua puesta al día y mejora de los conocimientos y cualificaciones de los trabajadores/as, a donde se orientará la actividad formativa.

Tendrán una debida respuesta, tanto las necesidades formativas individuales –a través de la línea jerárquica y Jefes de Personal–, como las necesidades conjuntas, a través del Plan anual de formación, definido para este Grupo profesional por los Jefes de Mantenimiento de Fábricas, Jefe nacional de Mantenimiento y Jefe de Formación. La formación tendrá carácter voluntario y se acordará en cada caso.

ANEXO XI

Licencias retribuidas convenio colectivo Bimbo, S.A.U.

(Cuadro sinóptico: en caso de duda, o diferentes interpretaciones, se estará a la redacción legal)

– Enfermedad/ Accidente, Fallecimiento, Hospitalización

Supuesto: fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Grado de parentesco: Hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

Duración: 2 días/4 días si es preciso desplazamiento.

Supuesto: intervención quirúrgica en régimen ambulatorio sin hospitalización, sin reposo domiciliario.

Personas intervenidas: padres, cónyuge (incluyendo pareja de hecho), hijos/as o hermano/as del trabajador/a.

Duración: 1 día. En el supuesto de que sean empleados de la empresa más de una persona con ese grado de parentesco, solo le puede corresponder a uno de los empleados a elección de estos.

– Nacimiento Hijos Naturales

Supuesto: Preparación parto.

Duración: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Beneficiaria: madre.

Supuesto: Nacimiento de hijos naturales.

Duración: 2 días/4 días si es preciso desplazamiento.

Beneficiario: padre.

Otros derechos: licencia de maternidad y paternidad (suspensión de contrato).

Supuesto: Hijos prematuros o que requieran hospitalización después del parto hasta el alta en hospital

Duración: 1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral. Además es posible una reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario.

Beneficiarios: Pueden acceder madre o padre, si trabajan los dos

Supuesto: Descanso por maternidad (situación de suspensión de contrato de trabajo con derecho a una prestación de la seguridad Social).

Duración:

Parto normal:

16 semanas. En caso parto múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo/a a partir del 2.º En caso de discapacidad del hijo, tendrá una duración adicional de dos semanas.

Parto prematuro o requiera hospitalización después del parto:

Se computa el plazo de suspensión a partir del alta hospitalaria.

Si está hospitalizado más de 7 días el hijo, se amplía el plazo de suspensión por tiempo igual a hospitalización, con límite de 13 semanales adicionales.

Distribución: derecho de la madre a establecerlo, con los límites de:

Madre: obligatorio 6 semanas de descanso posteriores al parto.

Padre/Madre (A opción de la madre) cuando los dos trabajen, el otro progenitor podrá hacer uso de las 10 semanas restante (posterior al parto) de forma simultánea o sucesiva a la madre.

Si la madre no trabaja, el padre tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre y es compatible con el permiso de paternidad.

Forma de usarlo: en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresario y trabajador/a afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Situaciones especiales:

Fallecimiento de la madre (trabaje o no): el otro progenitor puede hacer uso de este derecho, en la duración que le quedase a la madre después del parto. El periodo usado por la madre antes del parto no se le resta.

Fallecimiento del hijo: no reduce este periodo, salvo madre decida reincorporarse al trabajo después de las 6 semanas obligatorias después del parto.

Supuesto: Descanso de Paternidad (situación de suspensión de contrato de trabajo con derecho a una prestación de la seguridad Social).

Duración: 13 días. En caso de parto múltiple, 2 días más por cada hijo a partir del 2.º A partir del 3.º hijo una semana más.

Beneficiario: el padre.

Distribución: usarse a continuación de los dos días de permiso por nacimiento, durante la suspensión por maternidad de la madre, o a continuación de la misma.

Forma de usarlo: en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial (un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a). El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Supuesto: Lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Beneficiaria: madre. Si trabajan padre y madre, cualquiera de los dos.

Forma de usarse el derecho (a elección de la mujer):

Ausencia del trabajo durante una hora al día que podrá dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple se incrementa proporcionalmente.

Reducción de jornada: media hora diaria.

Acumulación a días enteros: mediante acuerdo a que llegue con el empresario. El número concreto de días depende de la fecha de finalización de la suspensión por maternidad y el tiempo que quede hasta los 9 meses.

– Adopción/Acogida: Descanso por adopción o acogida de menores de 12 años (aplicable a menores de más de 6 años cuando se trate de discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social).

Duración: 16 semanas/en caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del 2.º

Distribución a opción de los interesados. Si ambos trabajan, podrán disfrutar del permiso de forma simultánea o sucesiva.

En caso de adopción internacional previo, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.

– Reducción de jornada por cuidado de personas (Guarda Legal).

Supuestos: guarda legal con cuidado directo de:

Menor de doce años.

Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

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

Duración: reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Beneficiario: hombre o mujer trabajadores, sin límites. Si dos o más trabajadores trabajan en la misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Utilización: La concreción horaria y la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Necesidad de preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

– Permiso por lactancia

Se establece la posibilidad, a elección de la trabajadora, de acumular la lactancia en 3 semanas (21 días naturales) dicho permiso, en casos de que trabaje a jornada completa de 38 horas (y en la parte proporcional, en jornada a tiempo parcial).

– Parejas de hecho

Los trabajadores/as que procedan a constituir una pareja de hecho debidamente inscritas en el registro público correspondiente, tendrán derecho a una licencia retribuida de 15 días naturales, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para las situaciones de licencia retribuida por matrimonio. Se tendrá derecho a la licencia retribuida en el momento en que se proceda a realizar la correspondiente inscripción en el registro público y se aplicará esta regulación a partir de la firma del presente convenio colectivo.

ANEXO XII

Tabla legal de parentesco de trabajador/a

1. Primer grado.

a) Consanguinidad.

Línea ascendente: padre/madre.

Línea descendente: hijos/hijas.

b) Afinidad.

Línea ascendente: suegro/suegra.

Línea descendente: yerno/nuera.

2.–Segundo grado.

a) Consanguinidad.

Línea ascendente: abuelos/abuelas.

Línea descendente: nietos/nietas.

Línea colateral: hermanos/hermanas.

b) Afinidad.

Línea ascendente: abuelos políticos.

Línea colateral: cuñados/cuñadas (hermano/a del cónyuge y cónyuge del hermano/a).

ANEXO XIII

Anexo Plan Igualdad, 16.3.2010

(Publicado BOE 23.4.10)

Primero.

En marzo de 2007 se procedió a aprobar la llamada Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que establecía, con carácter obligatorio, negociar un plan de igualdad para aquellas empresas de más de 250 trabajadores, a partir de la negociación del siguiente convenio colectivo.

Segundo.

El convenio colectivo de Bimbo, SAU venía regulando en sus anteriores ediciones el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como el principio de diversidad que incluía a este respecto, la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, para la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que pudiesen existir.

Tercero.

En aplicación de este mandato legal, y teniendo en cuenta que la propia compañía tiene establecidos determinadas normas de comportamiento ético, establecidas a nivel mundial y creadas por Sara Lee (en la actualidad Grupo Bimbo Iberia), parte de las cuales integran los principios que rigen la ley de igualdad española, durante la vigencia del anterior convenio colectivo, en fecha de 4 de Octubre de 2007, las partes entendieron que debían proceder a mantener distintas reuniones de trabajo sobre los planes de igualdad, a efectos de avanzar en la negociación de un plan de igualdad que fuese aplicable a la empresa Bimbo, una vez negociado el siguiente convenio colectivo.

Cuarto.

En la negociación del convenio colectivo, vigente para los años 2008 a 2010, en su artículo 17 se estableció la creación de una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, a efectos de desarrollar los contenidos de la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con la finalidad de poder elaborar el correspondiente plan de igualdad, estableciendo los objetivos y planes de acción para conseguirlos, además de los pertinentes protocolos de actuación.

Las partes acordaron que una vez se llegase a un consenso, dentro de la Comisión Paritaria que integra la Comisión de Igualdad, se procedería a proponer a la comisión negociadora del convenio colectivo, el referido acuerdo alcanzado, a efectos de que la misma decidiese si lo aceptaba o modificaba, y con el texto definitivo, incorporarlo al convenio colectivo como anexo del mismo.

En fecha de 4 de noviembre de 2009 se llegó a un acuerdo por parte de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que integra la Comisión de Igualdad sobre el texto que integraría el Plan de Igualdad en la empresa Bimbo,SAU. Dicho texto fue presentado a la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Bimbo, SAU la cual procedió a aprobarlo por mayoría, y como tal se incorporó como anexo al convenio colectivo de Bimbo, SAU vigente en los años 2008- 2010, publicado en el BOE de 22 de agosto de 2008.

Este acuerdo, una vez firmado, se presentó a la Autoridad Laboral competente para su debido conocimiento e integración del convenio colectivo de Bimbo, SAU, siendo publicado en el BOE de 23.4.10.

Quinto.

Durante la vigencia del vigente convenio colectivo se ha mantenido diversas reuniones de trabajo con la Comisión de Igualdad, donde la empresa ha ido proporcionando la información necesaria requerida por las partes integrantes, a efectos de:

- poder realizar un análisis de la situación sobre la presencia de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo,
- que permitiese realizar un diagnóstico de la situación, y
- determinar posteriormente los objetivos que se planteaban en el plan de igualdad y los planes de acción para lograrlo.

Sexto.

Las partes establecieron que los principios generales que deberían inspirar el plan de igualdad, y que por tanto determinarían los objetivos a conseguir, y los planes de acción del mismo, se basarían en tres aspectos fundamentales consistentes en:

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos donde exista una menor representación.

Séptimo. *Método de trabajo utilizado para la elaboración del plan de igualdad.*

El mismo ha consistido en diferenciar los aspectos importantes, cuantitativos y cualitativos, mediante:

- Análisis de la situación existente en la empresa, sobre la presencia de la mujer en los distintos puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación existente en cada uno de los centros de trabajo de la empresa, tanto de fábricas como de oficina central, en cada uno de los aspectos que después se indicarán.

– Realizar un diagnóstico de la situación existente de la presencia de mujeres en los distintos puestos de trabajo, niveles salariales que ocupan y sus niveles salariales, así como promociones profesionales.

– Establecer determinados objetivos para conseguir los principios generales arriba indicados, a través de la realización de determinados planes de acción, con especificación de las correspondientes acciones y plazos de realización, que permitiese:

conseguir una mayor representación de las mujeres en los distintos puestos de trabajo y niveles salariales,

teniendo en cuenta en todo caso de las peculiaridades específicas que puedan concurrir en determinados puestos de trabajo, a efectos de conseguir una mayor presencia de mujeres en aquellos niveles salariales y puestos de trabajo donde no estuviese adecuadamente representadas.

Octavo. *Análisis de la situación.*

Se ha desarrollado una primera fase de Análisis, donde la empresa ha facilitado los datos solicitados por la Comisión de Igualdad, sobre los aspectos que podrían considerarse relevantes a estos efectos.

Las partes han analizado la información aportada, a efectos de poder saber la situación concreta de la presencia de la mujer, en los distintos puestos de trabajo y niveles salariales, en comparación con la presencia de hombres.

Los datos aportados han sido:

– Plantilla (composición de fijos y eventuales, desde FY05 a FY08) de trabajadores/as.

– Edades (pirámide de edad), en general, y desglosado por centros de trabajo, hombres y mujeres.

– Niveles salariales y número de promociones, desglosado por hombres y mujeres.

– Horas formación realizadas con el correspondiente desglose.

– Organización (jornada, permisos,...), en el sentido de trabajadores/as que utilizan jornada tiempo parcial, permisos de lactancia, etc.

– Estudio de aspectos cualitativos de la empresa.

– Cuestionario Igualdad a la Plantilla cuyo texto fue consensuado entre las partes, y se procedió a realizarlo en cada uno de los centros de trabajo, y posteriormente, se analizaron los resultados del mismo a efectos de conocer la opinión de la plantilla, en cada uno de los centros de trabajo sobre los planes de igualdad que se estaban tratando.

– Estudio salarial de la plantilla, tanto en conceptos retributivos fijos como variables, y su percepción por parte de hombres y mujeres, a efectos de determinar, si el sexo influye en la forma de retribuir el trabajo prestado, o dicha retribución es independiente de dicho sexo, y está en función del puesto de trabajo que se ocupa en cada momento.

La referida información, una vez analizada, ha permitido conocer adecuadamente las posiciones que ocupan en los distintos puestos de trabajo hombres y mujeres, en especial en temas relativos a:

– Puestos de trabajo.

– Niveles salariales de superior cualificación.

– Retribución salarial, fija y variable percibida.

– Promociones profesionales realizadas.

A efectos de comprobar cuál es el tratamiento que se ha dado a estos aspectos, entre mujeres y hombres, para determinar el déficit que pueda existir y corregir en el futuro los mismos.

La referida información permite elaborar el diagnóstico de la situación existente, y proceder a priorizar determinados aspectos sobre otros.

Noveno. *Diagnóstico.*

El análisis realizado por la Comisión de Igualdad, ha permitido realizar el diagnóstico de:

a. En general se constata que en los últimos años ha habido una progresiva contratación de mujeres en la empresa, así como oportunidades de formación profesional, comparados los años fiscales FY05 vs FY08.

b. Se reconoce que las características del proceso productivo en las fábricas (trabajo a turnos y en fines de semana) supone un óbice para la incorporación de la mujer y del hombre en los distintos puestos de trabajo; a diferencia de lo que concurre en los trabajos de oficina, sean de fábrica o de oficinas centrales, donde existe una mayor presencia de la mujer por las características de la actividad que tienen que realizar.

c. Se han incrementado el número de contratos a tiempo parcial, que incide como factor de conciliación de la vida familiar, y por tanto el acceso y mantenimiento del empleo, por parte de la mujer trabajadora.

d. No obstante, se detecta la presencia de determinada dificultad en la promoción profesional de las mujeres, que esta muy directamente relacionado con el escaso número de representación en el % total en relación a la plantilla.

Para cada uno de los temas analizados, el diagnóstico en de la situación ha sido el siguiente:

1. Plantilla:

a. Se observa un aumento progresivo en la contratación de mujeres, tanto fijas (9,2 % FY08 vs 7,8 % FY07) como eventuales (22,2 %).

b. No obstante, la escasa rotación del personal limita el número de incorporaciones de mujeres, pese a que se ha mejorado el porcentaje de contratación indefinida (9,6 % vs 23,8%).

c. La situación de crisis económica con reducción de estructura productiva, esta afectando de forma especial a una mayor contratación de mujeres y hombres, que pudiesen sustituir las bajas.

d. Pueden existir nuevas oportunidades en el futuro, en las bajas que se vengán a producir, y en especial en casos de contratos de relevo cuando se puedan celebrar.

2. Promoción:

Del total de mujeres fijas en plantilla:

i. 23 % pertenecen a No Convenio.

ii. 22 % son administrativas.

iii. 36 % especialistas.

iv. 19 % ocupan puestos de niveles salariales cualificados en fábrica.

Aunque el % de promociones donde han participado mujeres, ha mejorado, pasando de un 3,1 % de las realizadas a un 20,6 % de FY07 a FY08, aún existe una desigualdad que se debería ir eliminando.

Se dan dos factores que dificultan el incremento de promociones en mujeres que son:

– Presentación de pocas candidaturas de mujeres, por lo que sería necesario incrementar su número en futuras promociones.

– Pocas oportunidades de promoción, por la escasa rotación tradicionalmente existente en Bimbo, y la situación actual de la empresa, donde se ha reducido estructura y ha evitado las nuevas contrataciones que hubiese mejorado las promociones profesionales.

La composición por niveles salariales, donde se observa una mayor presencia masculina en los niveles salariales de mayor cualificación, es debido a razones históricas,

dado que ha sido tradicional que el personal de nueva incorporación se va incorporando a los puestos inferiores, y exista una rotación de los más veteranos hacia puestos de trabajo de mayor cualificación profesional, debido en general a que tienen un mejor conocimiento del negocio.

Por esta razón, con el transcurso del tiempo al haber una mayor incorporación de las mujeres, y sin perjuicio de contrataciones directas a puestos de superior responsabilidad, permitirá incrementar la presencia de mujeres en niveles salariales y posiciones de mayor cualificación profesional. Por esta razón, el incremento previsible de contratación en mujeres corregiría en el futuro la situación.

3. Formación:

En horas de formación, se ha pasado de un 8,4 % a 9,8 % en horas de formación a mujeres de FY07 a FY08.

El dato va en función de la composición de la plantilla, dado que muchos de estos planes de formación van dirigidos a la plantilla por la ocupación de funciones profesionales en los distintos centros de trabajo, por lo que al ser mayoritaria la presencia de hombres, también reciben de forma mayoritaria los diferentes cursos de formación.

No se constata discriminación a la hora de dar formación en función del sexo, dado que la misma está unida a los puestos de trabajo que se ocupan, donde no influye dicha condición para su recepción.

4. Organización:

Las características del proceso productivo, basado en turnos rotativos y trabajo en días festivos, constituyen un óbice para la incorporación de la mujer en las fábricas.

No obstante se ha conseguido una mejora de la presencia de la mujer, y se ha comprobado que la utilización de jornada a tiempo parcial, así como jornada partida (caso de oficinas) es mucho mayor en mujeres que hombres.

Las razones de esta diferencia se debe a que en un 50 %, las personas que utilizan la jornada partida y la jornada tiempo parcial, suelen ocupar puestos de No Convenio y administrativos.

No se ha denegado ninguna solicitud de conciliación en cuanto a excedencias, permisos o reducción de jornada.

En todo caso, por las características de los procesos productivos, y los sistemas de rotación de turnos y descansos, se tiene que analizar adecuadamente cada situación, a efectos de evitar que determinadas peticiones individuales vayan en perjuicio de los derechos colectivos del resto de trabajadores, intentando buscar soluciones satisfactorias para todos los casos, y sin mayor coste para la empresa, respetando la legislación vigente.

5. Retribuciones salariales:

En el análisis de datos salariales se percibe que la masa salarial global de mujeres es inferior a la de los hombres, como consecuencia de:

– Un complemento salarial con un gran peso dentro de las retribuciones es el complemento de antigüedad (CPC en Bimbo), el cual se percibe en función de determinada antigüedad en la empresa.

– Dado que la incorporación de la mujer en los distintos puestos de trabajo ha sido posterior, existen diferencias salariales entre mujeres y hombres por este motivo, y que con el paso del tiempo se corregirán, ya sea por la desaparición de dicho complemento, ya sea por el incremento progresivo del mismo en las mujeres que tengan derecho a este.

– Existe más proporción de mujeres en puestos de niveles salariales inferior en general, como consecuencia de las políticas de promoción tradicionales que se venían realizando de promocionar a personal con mayor experiencia, que suelen ser los hombres, y por la incorporación tardía de las mujeres.

– En personal de No Convenio, aunque la incorporación posterior incide, la mejora salarial está muy vinculada al desempeño profesional, por lo que no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres dado que depende de la posición que ocupan y el desempeño profesional, el nivel salarial que ostentan.

– En cuanto a los puestos de trabajo, no se aprecia discriminación salarial, dado que se retribuye por igual a mujeres y hombres que lo ocupan.

6. Política activa de igualdad:

La aplicación de una política de igualdad efectiva se debe aplicar desde la base, es decir, atrayendo las candidaturas que en estos momentos tiene un bajo porcentaje, y por tanto dificulta la contratación y asimismo la promoción posterior.

7. Protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón del sexo:

Existe un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, establecido a nivel mundial para todas las empresas que pertenecen a Sara Lee (desde el 5.12.11 Bimbo,SAU pasa a pertenecer a Grupo Bimbo Iberia).

No obstante, sería recomendable establecer unos protocolos de actuación locales, que permitiese una mayor eficacia en la averiguación de los posibles hechos que pudiesen ocurrir, guardando la confidencialidad necesaria en todos estos procesos, a la vez que evitase el abuso o mala utilización de los mismos.

Décimo. *Objetivos y plan de acción.*

1. Plantilla:

– Objetivo:

Se establece como objetivo, en el plazo de los próximos cinco años, ir incrementando el porcentaje de mujeres hasta poder llegar a un 20% de la plantilla, evitando, en la medida de lo posible, que las posibles reducciones de estructura, en caso de que proceda, pueda afectarles.

Transcurrido el plazo inicial, las partes se replantearan el mismo, para analizar su grado de consecución, lo cual estará condicionado a las posibilidades de crecimiento de plantilla en el futuro, así como el grado de rotación de la misma, en los distintos centros de trabajo.

– Plan de Acción

Se considera razonable, en estos momentos, dado el actual porcentaje de mujeres de un 11,6% que en los próximos cinco años alcance el 20 % de la plantilla y se trabaje de forma activa para conseguir el objetivo a través de:

– Priorizar la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo, fijos como temporales que se puedan necesitar, teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo y su adecuado desarrollo por parte de las mujeres.

– Establecer una definición de perfiles profesionales para cada uno de los puestos de trabajo para que puedan ser ocupados en igualdad por mujeres, a efectos de facilitar su contratación en las nuevas necesidades que se puedan plantear, eliminando las barreras de inicio que hubieran podido existir en puestos de trabajo que tradicionalmente han sido cubiertos por hombres.

– Aprovechar las necesidades de contratación temporal de larga duración como pueden ser los contratos de relevo, para cubrir las posiciones vacantes en los distintos centros de trabajo, incluso mediante corrimiento de puestos de trabajo, a efectos de permitir una mayor incorporación de las mujeres.

– Elaborar un protocolo sobre el sistema de selección, proceso y decisión en la elección de candidatos, aplicables al personal de plantilla que tenga en cuenta el objetivo

de que mujeres y hombres puedan acceder de forma igualitaria a las distintas posiciones vacantes, con implementación de acciones positivas en la contratación en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres estén subrepresentadas. Este protocolo se realizará dentro del primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

– Establecer mecanismos de seguimiento de la contratación, donde se informará coincidiendo con las reuniones de Comité intercentros, de la situación de vacantes de puestos de trabajo producidas, forma de su cobertura, acciones positivas que se hayan realizado, y en caso de no haber mejorado la presencia del colectivo de mujeres las razones de ello.

2. Promoción.

– Objetivo:

Aumentar la participación de las mujeres en los distintos procesos de promoción profesional que se puedan producir en los distintos centros de trabajo, que permitirá ocupar puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

– Plan de Acción:

– Fomentar e incentivar la participación de mujeres en aquellas promociones profesionales donde tradicionalmente han sido ocupadas por hombres.

– Priorizar la contratación de mujeres, que permitirá posteriormente participar en procesos de promoción profesional, por conocimientos del negocio.

– A igualdad de perfil profesional ejercer discriminación positiva a favor de las mujeres, en la elección del candidato.

– Instrumentar un procedimiento de promoción profesional, donde el Jefe Directo junto con RR.HH, apliquen técnicas de priorización de contratación de mujeres así como establezcan el principio de elección del candidato, a igualdad de perfil profesional, con menos representación de niveles salariales.

– Impartir cursos de formación profesional al colectivo de mujeres que pueden estar interesadas en ocupar puestos de trabajo de superior cualificación, a efectos de tener la preparación adecuada para ocuparlos en el futuro.

– Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a los responsables de proponer candidatos, y evaluar las posibilidades de promoción existentes en los centros de trabajo, con el fin de sensibilizar y garantizar que se aplican los principios establecidos en este plan de igualdad en todos los procesos de promoción profesional que se vengán a producir.

– Elaboración de un protocolo que venga a establecer el proceso a seguir sobre publicación de posiciones vacantes en la empresa, y el criterio utilizado para promociones internas, teniendo en cuenta las previsiones del convenio colectivo, a efectos de adaptarlo o modificarlo en caso de ser necesario en la próxima revisión del texto del mismo. Este protocolo se realizará dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad.

– En las reuniones de Comité intercentros se proporcionará la información relacionada con las vacantes producidas, forma de cobertura, asignación de las mismas al colectivo de mujeres y promociones internas realizadas.

3. Formación.

– Objetivo:

Establecer mecanismos que permitan identificar las necesidades actuales y futuras formativas del personal que permita mejorar las habilidades y conocimientos de toda la plantilla, permitiendo, en la medida de lo posible, mejorar la cultura de empresa así como la adopción de decisiones estratégicas de la empresa.

En los planes de formación se deberá tener en cuenta la aplicación de los planes de igualdad de género existentes en la empresa, a efectos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso de las acciones formativas.

Incrementar los planes de formación dirigidos a colectivos de mujeres que permita participar en el futuro en procesos de formación, aplicando planes específicos de discriminación positiva, previa realización de estudios de perfiles profesionales de los distintos puestos de trabajo existentes, que permitan conocer los requisitos que deben reunir los candidatos.

Identificar las deficiencias formativas que puedan existir en el colectivo de mujeres, para poder ocupar puestos de superior responsabilidad, y realizar planes de formación específicos para corregir este aspecto.

– Plan de Acción:

Continuar y reforzar la política de formación existente, asegurando la presencia del colectivo de mujeres en igualdad de condiciones al de hombres y en los distintos cursos de formación.

Priorizar planes de formación en el colectivo de mujeres a efectos de complementar aquellas deficiencias formativas que se hubiesen detectado para poder cubrir puestos de superior responsabilidad, a fin de reforzar las competencias necesarias de las mismas, tanto para el desarrollo de su puesto de trabajo, como para ocupar posibles puestos de trabajo de mayor cualificación.

Elaborar un protocolo de formación que tenga presente los principios recogidos en el plan de igualdad, a efectos de detectar necesidades presentes y futuras para elaborar los planes de formación anuales, donde se tenga en cuenta los planes de igualdad existentes en la empresa, así como el favorecimiento de acciones de discriminación positiva en materia formativa a favor del colectivo de mujeres. Este se elaborará en el plazo de un año desde la aprobación del plan de igualdad.

En las reuniones de Comité intercentros se procederá a dar la información relativa a los planes de formación realizados, con especial indicación de la presencia del colectivo de mujeres en los mismos y posibles acciones de discriminación positiva realizadas al respecto.

4. Organización.

– Objetivo:

Establecer modelos organizativos de trabajo que permitan compatibilizar jornadas partidas y jornadas a tiempo parcial, compatibles con los sistemas de trabajo existente los distintos centros de trabajo.

Fomentar el uso de los permisos y reducciones de jornada establecidos en la normativa vigente, tanto para uso del hombre como de la mujer, a efectos de evitar que dicha situación recaiga siempre sobre el colectivo de mujeres; a la vez que se puedan establecer distintas fórmulas que permitan compatibilizar el uso de estos derechos individuales sin generar perjuicios a los derechos colectivos del resto de trabajadores afectados y sin mayor coste para la empresa.

– Plan de Acción:

Asegurar y promover el disfrute de la conciliación recogida en el convenio, facilitando los permisos fraccionados en caso de hospitalización, los permisos de paternidad, las reducciones de jornada, los permisos no retribuidos, las excedencias. Se establece la posibilidad, a elección de la trabajadora, de acumular la lactancia en 3 semanas (21 días naturales) dicho permiso, en casos de que trabaje a jornada completa de 38 horas (y en la parte proporcional, en jornada a tiempo parcial).

Teniendo en cuenta las características actuales del proceso productivo de nuestras centros de producción (trabajo a turnos, rotación de turnos, proceso continuado y trabajo en festivos), elaborar un protocolo de actuación que pueda facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en los términos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo

del 2007, sin que suponga un mayor coste de la empresa o perjuicio del resto de trabajadores del centro de trabajo, respetando lo dispuesto en la legislación vigente.

Este protocolo se elaborará dentro del año siguiente a la aprobación de los planes de igualdad, y tendrá en cuenta las situaciones que se puedan dar de reducción de jornada, asignación de turnos de trabajo fijos o rotativos, licencias retribuidas y no retribuidas, elección de horarios.

Trimestralmente se informará en los comités intercentros de la situación de trabajadores de plantilla que utilizan las medidas antes citadas, con especificación de si son mujeres u hombres para saber su grado de utilización, como afecta a la organización y las posibles mejoras que se puedan conseguir en el futuro.

5. Retribuciones salariales.

– Objetivo:

Mantener una política salarial de igualdad de retribución a igualdad de trabajo, con independencia del sexo de la persona ocupa el puesto de trabajo.

– Plan de Acción:

En la actualidad no se aprecia discriminación salarial entre colectivo de mujeres y hombres, y las diferencias que puedan existir, proceden de complementos salariales relacionados con la antigüedad en la empresa, debido la incorporación posterior del colectivo de mujeres.

Realizar un estudio de los diferentes niveles salariales existentes en convenio, con especificación de los conceptos salariales que integran, y ver su grado de aplicación al colectivo de hombres y mujeres a efectos de detectar posibles diferencias.

En caso de existir diferencias, analizar sus causas, y en su caso proponer, si procede, medidas correctoras.

La consolidación de una política activa de contratación y promoción en mujeres, junto a las rotaciones de plantilla por jubilaciones de personas con más antigüedad, permitirá de forma progresiva ir corrigiendo estas diferencias.

De forma anual y coincidiendo con reunión de Comité intercentros se proporcionará información de la situación retributiva del personal de plantilla del convenio colectivo a efectos de conocer la composición de mujeres y hombres dentro de la misma y retribuciones que perciben.

6. Política activa de igualdad

– Objetivo:

Eliminar todo tipo de expresión que pueda ser considerada sexista en los escritos tanto internos como externos que realice la empresa.

Adaptar a la política de igualdad los escritos y documentos acordados con la representación sindical.

Suprimir y/o no utilizar la información que hace referencia a la situación de sexo y que no sea necesaria para la gestión de los datos profesionales de los trabajadores/as.

Sensibilizar a todos los trabajadores/as de la compañía de la necesidad de implementar y respetar políticas de igualdad en la empresa.

– Plan de Acción:

Realizar campañas de sensibilización interna a través de comunicados y sesiones informativas que promuevan:

– Corresponsabilidad en el ámbito familiar, evitando que determinadas cargas familiares siempre recaigan sobre el colectivo de mujeres, facilitando que determinados permisos puedan ser realizados por hombres.

- Sensibilización del personal en la contratación y en la presentación de candidaturas de mujeres a puestos de promoción.

Revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección, con objeto de asegurar que no hay ningún elemento discriminatorio que pueda influir negativamente en la decisión por razón del sexo: Jobs postings, anuncios internos y externos, solicitudes de personal para trabajar.

- se eliminarán: preguntas sobre estado civil, hijos o datos familiares, que son ajenos a la prestación profesional
- y se incluirán los tipos de contrato o jornada que interesen: parcial, completa, a efectos de ver posibilidades organizativas

Garantizar un lenguaje neutro en tabloneros, anuncios externos e internos y en la descripción de los puestos a cubrir.

Confeccionar manual y curso de comunicación en igualdad.

Campaña publicitaria e informativa sobre el compromiso en la igualdad de oportunidades hombres y mujeres.

Informar sobre las iniciativas de Igualdad en las comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad.

Realizar nuevos cuestionarios al personal de plantilla, en los plazos que las partes acuerden necesarios, sobre el grado de aceptación del plan y conocer futuras necesidades. Los resultados del mismo permitirán evaluar la aceptación del plan, así como adecuar sus objetivos a la nueva situación.

7. Protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón del sexo.

- Objetivo:

Establecer un protocolo de actuación, de ámbito local, debidamente conocido por el personal que permita realizar las investigaciones adecuadas, con confidencialidad en la toma de datos, y que prevenga las situaciones de acoso sexual o por razón del sexo.

Analizar, si es posible, el poder incluir medidas que puedan facilitar la situación personal y laboral, de personas que hayan podido ser objeto de violencia de género, Ley Orgánica 1/2004 debidamente declarado por las autoridades competentes, y que se tratarían, dentro del protocolo de actuación a elaborar.

- Plan de acción:

Redactar un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, que complemente el existente a nivel mundial para todas las empresas que pertenecen a Sara Lee (en la actualidad Grupo Bimbo Iberia).

Elaboración de un protocolo de actuación, a los seis meses de la firma del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, donde se defina:

- Proceso a seguir por la persona que pueda ser objeto de acoso sexual por razón de sexo

- Definiciones de conductas que pueden ser consideradas como acoso sexual o por razón de sexo

- Proposición de regulación de las medidas a adoptar en caso de comprobar la situación, incluidas las disciplinarias.

- Establecimiento de campañas de sensibilización sobre la existencia de planes de igualdad, con especificación de la existencia un protocolo de actuación en los casos de situaciones de acoso sexual y por razón del sexo y la forma de actuar.

Se procederá a informar a la Comisión de Seguimiento, de los casos que se hayan producido dentro de cada semestre, guardando la confidencialidad necesaria, así como las medidas que la empresa haya adoptado en función de las investigaciones realizadas.

Undécimo. *Aspectos cualitativos.*

Con objeto de garantizar un compromiso de igualdad se acuerda:

- Adopción en el texto del convenio de la siguiente cláusula

«Los firmantes del convenio colectivo garantizarán la igualdad entre mujeres Y hombres, evitando que puedan existir situaciones de discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, promoción, igualdad salarial, formación, fomentando un ambiente laboral que evite la presencia de acoso sexual o por razón del sexo.»

- Revisar la norma propia de acoso (Global Business) para incluir protocolo de actuación de ámbito más local, tal como se ha indicado anteriormente, teniendo en cuenta la legislación vigente.

- Revisar las evaluaciones de riesgos para verificar que contemplan como riesgos laborales el estrés, la lactancia y la maternidad.

- El plan de igualdad se aplicará a los trabajadores/as que presten servicios en la empresa Bimbo, con independencia del centro de trabajo o departamento en que lo realice, y sin perjuicio de mantener aquellos datos confidenciales que sea necesario establecer por razones de negocio o situación personal de los empleados.

- El plan de igualdad tendrá una vigencia de tres años desde el día de la firma, y la Comisión de igualdad pasará a integrarse como comisión de seguimiento, la cual recibirá la información que se contiene en este plan coincidiendo con las reuniones de Comité intercentros.

- El plan de igualdad podrá adaptarse a las nuevas situaciones que pueda detectarse en el futuro, de acuerdo a las recomendaciones de la comisión de seguimiento del mismo, teniendo en cuenta especialmente aquellos cambios normativos que haya podido existir sobre estas materias.

Duodécimo. *Creación de una comisión de seguimiento del plan de igualdad.*

1. Una vez aprobado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo el Plan de Igualdad, se constituye una comisión de seguimiento e interpretación del Plan de Igualdad, de composición paritaria, compuesta por cuatro integrantes, para el desarrollo, seguimiento e interpretación del Plan de Igualdad de Bimbo. Cada representación (empresa/social) nombrará de forma alternativa, una Presidencia y una Secretaría, alternando cada parte dichos mandatos.

2. Las funciones de la Comisión serán:

- De la puesta en marcha y participación de las acciones previstas en el plan.
- Difusión de los contenidos del plan y asesoramiento a la Dirección de la Empresa, plantilla y representación de los trabajadores/as.

- De interpretación del presente plan.

- Guarda y custodia de la documentación que soporte el cumplimiento de las acciones previstas en plan.

- Del seguimiento y evaluación del plan según el calendario de los mecanismos de seguimiento de cada ficha de acción.

- Reunirse de forma ordinaria con periodicidad trimestral, coincidiendo con el comité intercentros, y de forma extraordinaria por la denuncia de un trabajador/a, si el tema no ha sido previamente resuelto en el centro de trabajo, y de forma previa a acudir ante los organismos administrativos o judiciales competentes.

- Elaborar anualmente un informe de seguimiento, en el que se refleje la evolución de los indicadores y comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del plan en el tiempo, identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha.

– Elaborar en el primer año un protocolo de actuación de evaluación, que garantice el grado de implementación del plan, proponer recomendaciones e identificar acciones futuras.

– Informar a los representantes de los trabajadores/as del Plan de Igualdad, tal como se establece en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, al comité intercentros y en cada centro de trabajo.

– Conocimiento de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención a la comisión con carácter previo a la jurisdicción competente.

3. Creación de un fondo económico anual, destinado a materiales, campañas y estudios, y gastos similares que se consideren necesarios para la adecuada ejecución del Plan de Igualdad. La cuantía de estos fondos se dotaría por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo; para el primer año de vigencia del acuerdo, la comisión negociadora del convenio colectivo que apruebe el P. de I. establecerá el fondo económico que corresponda. En el primer año de vigencia la Empresa financiará la publicación y distribución del Plan de Igualdad, así como sus protocolos una vez aprobados.

Lo anterior, no impide que cada parte pueda contar con el adecuado asesoramiento técnico y sindical.

4. Inclusión en el Plan de Formación General de la empresa, de una formación específica anual sobre género, dirigido a los integrantes de la Comisión de Seguimiento, para mejorar habilidades en la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

5. La comisión paritaria del convenio o los organismos de mediación y arbitraje intervendrá en los supuestos de bloqueo de las actividades y compromisos emanados en la comisión de igualdad.

6. Los integrantes de la Comisión de Seguimiento, por la parte sindical, podrán disponer, de forma extraordinaria de un día íntegro, no fraccionable, de crédito horario adicional, coincidente con la celebración de la reunión ordinaria trimestral.

7. Los indicadores anuales básicos de seguimiento con los que trabajará la Comisión de Seguimiento, serán:

– Porcentaje de mujeres y hombres en toda la organización, por niveles salariales profesionales, por áreas funcionales y por centros de trabajo.

– Porcentaje de contratos por niveles salariales de mujeres y de hombres por centros de trabajo.

– Porcentaje de mujeres y hombres que han sido preseleccionadas dentro de las candidaturas presentadas a procesos de selección; así como porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han sido seleccionados.

– Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas a puestos de promoción a niveles salariales superiores, por centros de trabajo y porcentaje de elección de unos y otros.

– Porcentaje de mujeres y de hombres que han causado baja con contratos indefinidos y causas.

– Porcentaje de horas de formación y de asistencia a cursos por sexos, por niveles salariales, por centros.

– Promedio anual de los salarios base y de todos los complementos salariales por niveles salariales, por sexos y por centros de trabajo establecidos en el convenio.

– N.º, sexo y niveles salariales de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.

– N.º campañas de sensibilización en materia igualdad y prevención de los acosos.

ANEXO XIV

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual (publicado BOE 14.3.12)

1. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
2. Objetivos.
3. Ámbito de actuación.
4. Medidas de carácter previo.
5. Procedimiento en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

1. Definición de conceptos.

Acoso sexual.—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.

Acoso por razón de sexo.—Constituye 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.

Acoso por razón de orientación sexual.—Constituye acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con independencia 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. Objetivo.

La Dirección de la Empresa y los RLT, a través de este Protocolo, dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus respectivas responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para que en el caso de que algún empleado/a detecte o considere que es objeto de acoso, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de su orientación sexual y la Empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución a los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de las Empresas.

3. Ámbito de actuación.

Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en Sara Lee (en la actualidad Grupo Bimbo Iberia), independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal becario, personal de ETT's, empresas consultoras, etc, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de su orientación sexual.

4. Medidas de carácter previo.

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en Bimbo (en la actualidad Grupo Bimbo) posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales [art. 4, e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores].

Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Constituye un derecho fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización, en estos asuntos a efectos de erradicar cualquier tipo de conductas relacionadas o que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual por parte de empleados/as, se deberá consultar por el responsable del Departamento donde suceda a la Dirección de Recursos Humanos, la actuación a seguir, quien además de asesorar cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna previa comunicación a la Comisión de Igualdad para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso, sin perjuicio de adoptar las medidas necesarias provisionales para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso.

Igual iniciativa, dentro de sus competencias legales, tendrán los RLT de los trabajadores para comunicar a la Dirección de RRHH la existencia de conductas que puedan ser susceptibles de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

5. Procedimiento en caso de existencia de un acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

Iniciación.
Desarrollo.
Finalización o resolución.

Fase de iniciación.

Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, compuesta por miembros de la Dirección y RLT, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos.

No será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, o ha transcurrido más de un año desde que ocurrieron los supuestos hechos, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Entidad.

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador/a que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas de la Empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

La Comisión de Igualdad receptora de la denuncia deberá, con carácter previo a la fase de investigación, citar al trabajador/a denunciante al objeto de obtener o aclarar cualquier información que facilite el esclarecimiento de los hechos, pudiendo llegar incluso a resolverse el asunto si la situación inicial en que se encuentra lo permite.

En este supuesto, una vez resuelto se informará, por parte del responsable que haya intervenido, a Recursos Humanos de los hechos y circunstancias concurrentes así como de la forma de resolución adoptada.

De no haberse aclarado y resuelto previamente, en un plazo máximo de cinco días laborables desde la recepción de la denuncia y salvo que exista una causa que lo justifique (como enfermedad, vacaciones, desplazamientos o similar), dará traslado de toda la documentación a la Dirección de Recursos Humanos junto con su informe valorativo de los hechos y propuestas de acciones o pruebas a realizar si las hubiera.

Se valorará la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de carácter transitorio que resulte conveniente, en tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncias.

Fase de desarrollo.

Tan pronto como la Dirección de Recursos Humanos reciba la documentación anterior llevará a cabo, al menos, las siguientes actuaciones:

- Dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito.
- Asimismo se informará al denunciante del inicio de las actuaciones por parte de Recursos Humanos. Se tomará declaración a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.
- Igual actuación se llevará a cabo con el superior/es jerárquicos del denunciante y denunciado si procede.
- Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del Representante de los Trabajadores o de su Sindicato en la Empresa que consideren conveniente.
- Recabará cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, etc.).
- Se podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador/a afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Empresa o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.

Fase de finalización o resolución.

En función del resultado obtenido de las fases y actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

1. Que efectivamente haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente por la Dirección de la Empresa e imponiéndose la sanción que resulte del mismo.

2. Que no existan indicios racionales de una situación de acoso pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso procederá a incoar el expediente disciplinario correspondiente, en base a los hechos y actuaciones observadas, imponiéndose la sanción que resulte del mismo.

3. Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual ni ante ninguna otra que sea merecedora del inicio de un expediente disciplinario. En este caso, la Dirección de Recursos Humanos emitirá escrito en tal sentido, informando al denunciante y al denunciado del resultado final y reflejando, si resulta pertinente, algún tipo de recomendación. Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no solo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte del denunciado, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

En cualquier caso, la propuesta de sanción si procede, en cualquiera de los supuestos antes indicados, deberá ser proporcional a la falta que se imputa al trabajador/a.

Adicionalmente se valorará por la Comisión de Igualdad la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida en la Unidad afectada, y/o, en su caso, la salud del/de los empleado/s afectado/s y su adecuación al puesto de trabajo (p. ej.: cambio de acoplamiento a otro puesto de trabajo, tratamiento psicológico, etc.).

Por último y teniendo en cuenta la repercusión social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar al trabajador/a, el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible, dándose prioridad a este asunto y guardándose por todos los actuantes e intervinientes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión de Igualdad y el Departamento de Recursos Humanos evitarán emplear nombres y apellidos de las personas directamente afectadas en los procedimientos iniciados (ya sea denunciante o denunciado), utilizando abreviaturas o cualquier otro procedimiento adecuado, a efectos de respetar la intimidad de los mismos y evitar su conocimiento público.

En los casos donde la Empresa pueda imponer una sanción disciplinaria que no conlleve la extinción de la relación laboral, podrá establecer además de la sanción disciplinaria que proceda, la obligación de asistir por parte del trabajador/a sancionado, a un curso de formación en materia de igualdad y no discriminación, que deberá realizarlo fuera de horas de trabajo sin percibir ninguna compensación económica por ello.

ANEXO XV

Personal de No Convenio

Acta de acuerdo empresa y sindicatos sobre personal de No Convenio

En Barcelona, a 27 de marzo de 2013, reunidas las representaciones que se indican seguidamente:

Parte social:

CC.OO:

Tomás Ángel Francisco Casla.

Celso Martín Hernández.

AITB:

Carlos López Navajas.
Vicente Carranza Méndez.

UGT:

Francisco Cámara Romero.
Asesor: Isidro Rosa Jiménez.

Parte empresa:

Dña. Cleofé Ramos Montero.
Dña. María Victoria Calero Calero.
Dña. Susana Arroyo Clemente.
Asesor: Antonio Muñoz Hinojosa.

Las personas arriba indicadas ostentan la representación mayoritaria de cada una de las partes que representan, y por la parte social la misma tiene la mayoría de los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de Bimbo,SAU, con la participación que corresponde a su representación sindical con independencia del número de personas presentes en el presente acuerdo (CCOO: 57,89 %; Aitb:26,31 %; UGT:15,78 %)

Antecedentes

1.º Que han existido discrepancias entre las partes sobre qué trabajadores/as estarían comprendidos o no en el convenio colectivo, sin que hubiese sido posible un acuerdo hasta la fecha, estando pendiente de un juicio ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para el día 16 de abril de 2013.

2.º No obstante las partes entienden que es mejor llegar a un acuerdo negociado que resuelva de una forma satisfactoria para todas las partes la presente cuestión, basado en respetar las condiciones establecidas en el convenio colectivo a la misma vez que la decisión individual de los trabajadores/as denominados de no convenio de querer regular sus condiciones a través de pactos individuales mejoradores de las previsiones del convenio colectivo.

En base a lo anterior las partes han llegado al presente acuerdo:

Primero.

Trabajadores/as que realizan funciones de responsabilidad de mandos intermedios en los distintos centros de trabajo de la empresa, tanto en los departamentos actuales como los de nueva creación.

Para estos trabajadores/as los acuerdos que se alcanzan son los siguientes:

- Los puestos de trabajo o niveles salariales profesionales realizados por mandos intermedios serán considerados como personal de no convenio donde se regularán por acuerdos individuales las condiciones económicas, profesionales y sociales de cada uno.
- Los actuales trabajadores/as que ocupan puestos de mandos intermedios, de forma voluntaria podrán permanecer regulados por lo previsto en el convenio colectivo para el nivel salarial profesional que ostentan, o solicitar regularse por las condiciones de no convenio, pactando las condiciones individuales de tipo económico, profesional y social.
- Los trabajadores/as que realizan funciones de mandos intermedios y se regulan por condiciones de no convenio, podrán hasta el 10 de mayo de 2013 comunicar a la Empresa y a las representaciones sindicales su decisión de volver a regularse por las condiciones del convenio colectivo, en cuyo caso será de aplicación de forma exclusiva lo

previsto en dicho convenio para el nivel salarial profesional de mando intermedio que desempeña.

– Las coberturas futuras de vacantes de mando intermedio que se produzcan en los distintos centros de trabajo, serán cubiertas por personal de no convenio, pudiéndose presentar, en caso de estar interesado, tanto personal interno como personal externo en caso de no existir trabajadores/as con el perfil adecuado, pero regulándose por condiciones individuales de no convenio.

– La retribución económica por todos los conceptos y en cómputo global anual no será en ningún caso inferior a la que podría percibir el trabajador/a en caso de tener el nivel salarial profesional de mando aplicable al mismo en el Departamento según convenio colectivo, y sin perjuicio de la previsión establecida en el artículo 50 del convenio colectivo sobre personal de nueva incorporación.

Segundo.

Trabajadores/as que realizan funciones de responsabilidad como técnicos en los distintos centros de trabajo de la empresa, tanto en los departamentos actuales como los de nueva creación.

Para estos trabajadores/as los acuerdos que se alcanzan son los siguientes:

– Ambas partes reconocen que la denominación establecida para determinados puestos de trabajo/niveles salariales profesionales no se corresponde a la denominación de Técnico, por lo que pasarán a denominarse de forma diferente según el área y función de trabajo a realizar en el correspondiente departamento donde prestan servicios profesionales.

– Estos trabajadores/as se regulan por acuerdos individuales de personal de no convenio en los aspectos económicos, profesionales y sociales.

– Los mencionados trabajadores/as podrán hasta el día 10 de mayo de 2013 manifestar expresamente a la empresa y a las representaciones sindicales que quieren regularse por las condiciones económicas previstas en convenio colectivo para funciones análogas o parecidas a las que realizan.

– Los trabajadores/as que ocupan estas posiciones de personal de no convenio en sus distintas nomenclaturas, sean actuales o de nueva contratación en el futuro, en todo caso tendrán la garantía de que en cómputo global no percibirán una retribución económica inferior a la establecida para el nivel salarial O1 del convenio colectivo del Grupo Profesional/ Departamento de Administración, sin perjuicio de la aplicación del artículo 50 del convenio colectivo sobre personal de nueva incorporación. En todo caso esta garantía será de aplicación a partir del 10 de mayo de 2013.

– A efectos de clarificar cuáles son las posiciones/niveles salariales profesionales a las que se refiere este colectivo, las partes han identificado los puestos de:

Coordinador Medio Ambiente.
Coordinador Mejora Continua/Producción.
Coordinador Logística.
Coordinador Administración de Personal.
Controller Financiero.
Ingeniero de proyectos de Oficina Técnica.

Tercero.

Trabajadores/as que realizan funciones de carácter administrativo en los distintos centros de trabajo de la empresa, tanto en los departamentos actuales como los de nueva creación.

Para estos trabajadores/as los acuerdos que se alcanzan son los siguientes:

– Los trabajadores/as que se contraten para realizar funciones de carácter administrativo y que no estén identificados en apartados anteriores se regularán por las

condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo para el nivel salarial profesional que desempeñan.

Cuarto. *Desistimiento de acciones judiciales.*

Ambas partes, actuando en la representación que tiene cada una de ellas, llegan al presente acuerdo que regula la situación del personal de no convenio y proceden a desistir de cuantas acciones judiciales pudiesen existir sobre esta cuestión, en especial el procedimiento que se debe conocer el día 16 de abril del 2013 en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Y para que así conste se firma el presente documento en la ciudad y fecha arriba indicada.