

**I CONVENIO COLECTIVO
BIMBO DONUTS IBERIA,SAU
AÑO 2.018 a 2020**

**TITULO PRELIMINAR
CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Obligatoriedad del convenio.

El presente convenio colectivo es la expresión del acuerdo libremente adoptado, por las partes firmantes del mismo, actuando en nombre de los trabajadores/as las secciones sindicales estatales de empresa de los sindicatos UGT y CCOO que suponen la mayoría de la representación unitaria existente en la misma.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territoriales, funcional, personal y temporal pactados.

El convenio colectivo viene a sustituir expresamente, la regulación contenida en los Convenios Colectivos anteriores y demás pactos o acuerdos aplicables en la Empresa a concretos trabajadores/as y/o centros de trabajo, sin perjuicio de los derechos "ad personam" según se indica en el anexo del convenio colectivo.

Artículo 2.- 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 3.- 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 4.- 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 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 en su contenido.

Artículo 5.- Normativa general.

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

CAPÍTULO SEGUNDO ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 6.- Ámbito territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo de ventas (CEVE) o distribución (CEDI) que tiene actualmente Bimbo Donuts Iberia, SAU en la fecha de entrada en vigor o los que se creen durante su vigencia, en el territorio español (excluido Islas Canarias).

A estos efectos también se entenderá centro de trabajo de la compañía aquellos donde existan trabajadores asalariados de la misma y realicen funciones de punto de carga de la mercancía.

Quedarán excluidos de la aplicación del presente convenio colectivo aquellos puestos de trabajo correspondientes a logística o administración y que se encuentren prestando servicios profesionales en los centros de fábrica que estén en funcionamiento y con convenio colectivo vigente, los cuales se regularán por las condiciones del centro de trabajo donde están ubicados.

Artículo 7. -Ámbito funcional.

Se hallan incluidas en el ámbito de este Convenio las actividades que sean objeto social de la empresa, y en especial las relacionadas con la venta de los productos que comercializa, las actividades de transporte, venta en sus distintas modalidades, así como su distribución.

Artículo 8. -Ámbito personal.

Se aplicará el Convenio al personal de plantilla, fijo o temporal, que preste servicios profesionales para Bimbo Donuts Iberia, SAU y no estén excluidos del convenio, en los niveles salariales de los grupos profesionales de ventas o distribución.

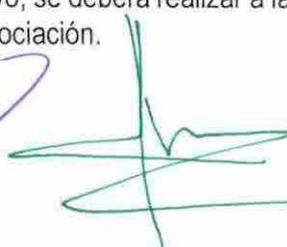
Estarán excluidos del convenio colectivo los cargos de responsabilidad y alta gestión, así como aquellas personas que tengan la responsabilidad de un grupo de colaboradores en los distintos niveles salariales dentro del grupo profesional, y sin perjuicio de la aplicación analógica de los derechos sociales y profesionales aplicables a los mismos de forma analógica, excluido la regulación de la retribución económica para llamado personal de "no convenio". En todo caso este colectivo tendrá derecho a una retribución por todos los conceptos económicos equivalentes a la retribución de la categoría estándar del grupo profesional al que pertenezca.

Para aquellos trabajadores a los que se les proponga pasar a no convenio, tendrá un plazo de 3 meses para poder volver a la situación anterior, en cuyo caso pasará al nivel nivel económico y derechos correspondientes al puesto de convenio colectivo que tiene que realizar, sin que consolide las condiciones de todo tipo que tenía como persona" de "no convenio".

Artículo 9. - Ámbito temporal y denuncia.

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2018, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020, 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.



2
Handwritten signature in blue ink



Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

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, perderán únicamente vigencia -al término de la pactada en el mismo- sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio sus efectos normativos -con carácter transitorio- hasta la entrada en vigor del que le sustituya, sin que ello pueda suponer perjuicio alguno para el cumplimiento de los acuerdos a que pueda llegarse en el nuevo Convenio.

CAPÍTULO TERCERO COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10. -Atribuciones.

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

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

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

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

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

- d. 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).



Artículo 11. -Composición.

La Comisión estará integrada por tres representantes de la Empresa y otros tantos de los trabajadores/as de las representaciones sindicales firmantes que representen a los representantes legales de los trabajadores que negociaron el convenio colectivo, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores externos, con voz. Para la designación de estos representantes por la parte social, se seguirá el criterio de proporcionalidad que se ha tenido en cuenta en el momento de constitución de la comisión negociadora del convenio.

Artículo 12. -Funcionamiento.

Las normas concretas de actuación interna de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, una vez se proceda a su constitución.



Las fechas de las reuniones se determinarán por las partes comunicándolo por escrito con una antelación mínima de 7 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 anteriormente se han indicado.



En el caso de que se hubiesen agotado las dos reuniones antes citadas y existiesen temas en que por su especial importancia y trascendencia colectiva, en cuanto a la aplicación e interpretación del convenio o solución de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas reguladas en el convenio colectivo, se realizará una convocatoria extraordinaria para tratar específicamente este tema.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.



Antonio Alvarez

Núñez

Yes Solana

**TITULO PRIMERO
CAPITULO PRIMERO
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 13.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 14.- Gestión por Competencias.

La organización del trabajo tendrá en cuenta la capacidad profesional de los trabajadores/as que se determinará a través de la gestión por Competencias.

Se entiende por Competencias al conjunto de capacidades y conocimientos profesionales que un trabajador de plantilla, fijo o temporal, de Bimbo Donuts Iberia necesita para desarrollar las funciones y tareas propias de la ocupación asignada, en lo que se refiere a:

- conocimiento del mercado y de los productos,
- a cómo generar pedidos,
- a las técnicas de merchandising y
- a las técnicas de negociación comercial.
- Utilización adecuada de herramientas informáticas, previa formación impartida

Artículo 15.-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 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.

Artículo 16.- Acción positiva a favor de las personas de género menos representadas.

Para los casos de condiciones de contratación, salariales, formaciónn, promociónn y condiciones de trabajo en general, en igualdad de condiciones de capacidad e idoneidad de las personas, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se aplicará el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, aplicable tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

Artículo 17.-Polivalencia y plena ocupación.

Se establecen como principios básicos, tanto a favor de las necesidades organizativas del trabajo, como en beneficio de la formación profesional y desarrollo de los empleados, la polivalencia en las funciones profesionales y en la movilidad, de acuerdo a la legislación vigente, sin otras limitaciones que las exigidas por la capacidad y titulación académica o profesional precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

CAPÍTULO SEGUNDO CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 18. - Contrato Eventual.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores/as, en los ámbitos de aplicación del Convenio, este tipo de contrato temporal podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con expresa referencia de las partes a la regulación contenida en el Convenio Colectivo aplicable del sector.

A la finalización del anterior plazo contractual, si se mantuviese la necesidad de tener que cubrir el puesto de trabajo por convertirse de cuadro básico (necesidad de seguir ocupando el puesto de trabajo), se convertirá en indefinido el contrato de trabajo temporal, siempre que no exista un trabajador fijo de plantilla excedente que estuviese interesado en cubrirlo.

Artículo 19.- Otras modalidades contractuales.

La Empresa procederá a la contratación de trabajadores/as fijos o con carácter temporal, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, en cuanto a las diferentes modalidades de contratación.

Las características de la actividad realizada en los centros de trabajo de ventas de la compañía se fundamenta en dar un servicio adecuado a los clientes a través de las visitas a sus establecimientos, por lo que pueden concurrir determinadas circunstancias que requieren de la contratación puntual de determinados trabajadores para realizar actividades concretas y específicas, de duración incierta y determinada para poder atender a los clientes, perfectamente separada de la actividad habitual de los distintos puestos de trabajo. En estos casos, las partes acudirán a la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado, estableciendo la previsión de la duración de la contratación y la obra o servicio que justificar la misma.

La empresa utilizará de forma prioritaria la contratación temporal de trabajadores mediante contratación temporal propia, la cual será utilizado en mayor número frente a otras modalidades de contratación (empresas de ETT).

Artículo 20.- Periodo de prueba.

En cuanto a la duración del periodo de prueba de las nuevas contrataciones, se estará a la prevista en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores/as, RDL 1/95, de 24 de marzo.

En el caso que el trabajador hubiese prestado servicios profesionales con anterioridad en el mismo puesto de trabajo, no se establecerá periodo de prueba.

Art. 21.- Publicidad de los procesos de cobertura de vacantes

La cobertura de vacantes de puestos de trabajo de continuidad en los centros de trabajo se realizará a través de un sistema público, donde se dará publicidad sobre dicho proceso a la totalidad de todos los trabajadores/as del centro, donde se indicará:

- Puesto de trabajo vacante y categoría profesional que le corresponde.
- Requisitos del puesto de trabajo
- Plazo para presentar solicitudes
- Elementos que se tendrán en cuenta para valorar la idoneidad del candidato/a: meritos, formación, experiencia.

Informándose igualmente del candidato seleccionado.

Independientemente de lo anterior, y para los casos en que se pueda planificar con adecuada antelación la suplencia del personal del centro de trabajo, como es el caso del periodo vacacional, se procederá a dar publicidad de las fechas y personas que se tengan que sustituir - según calendario de vacaciones- a efectos de que puedan presentar una solicitud de trabajo

temporal aquellos trabajadores que hubiesen prestado servicios con anterioridad o familiares de trabajadores de plantilla.

Art. 22.- Contratación de familiares.

La relación de parentesco con otros trabajadores/as de la Empresa no influirá en la selección de trabajadores/as, sea cual sea la clase de relación laboral. En todo caso no podrá existir dependencia directa jerárquica entre el nuevo trabajador/a y los que presten servicio profesional en la empresa, por razones de objetividad.

La relación de parentesco que a estos efectos que se tiene en cuenta es la que pueda existir entre el nuevo trabajador/a y su superior directo jerárquico de hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad.

Artículo 23.- Excedencias con reserva de puesto de trabajo.

Con independencia de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores/as y las previsiones de la ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán obtener la situación de excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de dos años no prorrogables.

El número máximo de trabajadores/as en la situación antes dicha no podrá ser superior al 1% de la plantilla fija a la que es aplicable el presente Convenio, de modo que de existir peticiones que sobrepasen dicho porcentaje permanecerá en situación de espera hasta que se produzca una baja en el cupo por cualquier causa.

A tales efectos se creará un registro y al Comité Intercentros se informará puntualmente sobre las situaciones de excedencia existentes en la Empresa

Art. 24. - Conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos.

La conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos se realizará cuando concurren estas dos siguientes circunstancias:

a. Existencia de un empleo de continuidad

Se dará esta circunstancia cuando concorra situación de:

- Permanencia en el tiempo del empleo, al menos en la duración de un año continuado, y
- No existan causas ciertas y conocidas por las partes (empresa y representantes de los trabajadores) que indiquen que tendrá una duración limitada en el tiempo.

b. Existencia de un puesto de trabajo vacante

No se dará esta situación en todos aquellos casos en que la relación laboral sea como consecuencia de cubrir la ausencia de otro trabajador/a o colaborador que mantenga derecho de reserva de puesto de trabajo en la empresa, como son los casos, a título de ejemplo de vacaciones, IT, permisos retribuidos, excedencias, etc. que se suelen cubrir con la modalidad temporal de interinidad o la que proceda legalmente.

En los supuestos en que un centro de trabajo exista un trabajador sin un puesto de trabajo fijo (caso de los suplentes de ventas) las vacantes que se puedan dar serán cubiertas por los mismos.

Art. 25. - Cobertura de puestos de trabajo como consecuencia de la extinción de relaciones laborales de trabajadores/as que tienen cubierto su puesto de trabajo por un trabajador/a interino temporal.

Se dan estos casos en aquellos supuestos de trabajadores/as que inician un proceso de IT y que termina en una declaración de invalidez permanente con extinción de la relación laboral o en caso de excedencia que se cubre con contrato de interinidad. Será condición necesaria para

que se proceda a su cobertura que se mantenga la necesidad de cubrir una posición laboral y que la misma sea de continuidad.

En caso de que exista un empleo de continuidad que se deba cubrir, y respetando en todo caso las previsiones legales de reserva de puesto de trabajo durante dos años, conforme art. 48,2 del ET, se procederá de la siguiente forma:

- a. En primer lugar se procederá a cubrir la vacante con trabajadores/as fijos del mismo centro de trabajo - o cercanos geográficamente que estén interesados- y en el caso de no existir trabajadores/as interesados o que los mismos no reúnan la capacidad necesaria para desempeñar ese puesto (después del oportuno proceso de selección), se procederá a contratar personal externo.
- b. En el caso de tener que contratar personal externo, ya sea por la vacante existente, o crearse una nueva vacante por la selección anterior, se hará con carácter indefinido a un trabajador/a temporal que hubiese prestado servicios en el periodo de los últimos tres años (siempre que sea posible) que reúna los requisitos de idoneidad.

Se entenderá por idoneidad, los siguientes aspectos:

- Realización de la misma o similar función profesional
- Desempeño correcto en las anteriores contrataciones laborales
- Mayor experiencia o antigüedad realizando idénticas funciones profesionales.

La Empresa procederá a valorar a cada uno de los candidatos/as existentes, teniendo en cuenta el trabajo realizado, tiempo de desempeño de funciones, formación profesional y pruebas adicionales de selección.

La decisión adoptada por la Empresa, antes de llevarla a cabo será comunicada al RLT a efectos de que emita su opinión al respecto sobre la idoneidad concurrente de la persona que se convierte en indefinida

TITULO SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD

Art. 26.- Principios de Actuación.

Las partes negociadoras del convenio colectivo entienden que el principio de igualdad entre mujeres y hombres viene marcado por tres principios de actuación:

1.- Visibilidad.

Hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres, para facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas pueden producir y producen.

Visibilizar a las mujeres a través de: su contribución al desarrollo de las sociedades, valorando el trabajo que tradicionalmente han realizado; un uso no discriminatorio del lenguaje; la reflexión sobre la injusticia de los privilegios en una sociedad democrática y de la pervivencia de papeles sociales discriminatorios en función del sexo.

2.- Transversalidad.

Los principios de igualdad entre hombres y mujeres deben estar presentes en el conjunto de acciones y políticas emprendidas por la Empresa y en sus centros de trabajo. Este enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la Empresa.

3.- Inclusión.

Las medidas y actuaciones se dirigen al conjunto de las personas que integran la Empresa, porque educar en igualdad entre hombres y mujeres requiere una intervención tanto sobre unos y como sobre otras para corregir así los desajustes producidos por cambios desiguales en los papeles tradicionales, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias.

Art. 27.- Contenido del plan de igualdad.

La elaboración de plan de igualdad, debe partir de un previo diagnóstico de la situación existente en la Empresa, tanto en su conjunto como en los diversos centros de trabajo que la integran que permita con posterioridad, establecer los objetivos que se persiguen de obtener una efectividad de igualdad de sexo y de oportunidades entre hombres y mujeres.

El objetivo que se debe conseguir con dicho plan de igualdad es la eliminación de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en las relaciones entre compañeros/as de trabajo, y entre éstos con sus respectivos jefes y/o colaboradores.

Para conseguir el objetivo propuesto, se actuará en determinadas materias relacionadas con el empleo, tanto antes de su incorporación efectiva a la empresa, como durante su permanencia en la misma.

Se establecerán sistemas de control y seguimiento de los planes de igualdad que permitan comprobar su grado de consecución, así como procedimientos que proporcionen la información adecuada sobre su consecución, y la creación de sistemas sencillos que permitan poner en conocimiento de las personas que procedan, aquellas actuaciones que los empleados/as puedan considerar incorrectas, por infringir el plan de igualdad.

La Comisión de Seguimiento creada en los Planes de Igualdad, una vez aprobados por la Comisión Negociadora del convenio, será la encargada del seguimiento y ejecución del mismo; sin perjuicio de los derechos que reconoce la normativa vigente a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 28.- Actuaciones para implementar el plan de igualdad

1. Diagnóstico de situación

La Comisión Paritaria del convenio colectivo nombrará una Comisión Ejecutiva que actúe como Comisión de Seguimiento y que estará compuesta por 3 personas por cada parte, que se encargará de realizar un estudio y análisis de la situación de igualdad de hombres y mujeres, en todos aquellos aspectos que tengan relación con la actividad laboral que desempeñan o pueden desempeñar en la Empresa.

Esta Comisión Ejecutiva que estará compuesta por representantes de la Dirección y representantes sindicales, procederá a emitir su diagnóstico sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Empresa; procederá a elaborar un plan de igualdad que someterá a la comisión negociadora del convenio colectivo a efectos de su aprobación, pasando dicho acuerdo de comisión negociadora a formar parte del convenio colectivo.

La Comisión Ejecutiva se reunirá de forma mensual y podrá solicitar a la Dirección de la Compañía cuantos datos considere necesarios para poder realizar el estudio, análisis y posterior diagnóstico de la situación existente en la empresa.

2. Objetivos de igualdad de sexo y de oportunidades entre hombres y mujeres

El objetivo que se persigue con el plan de igualdad es obtener:

- una igualdad efectiva entre hombres y mujeres,
- así como igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, ya sea en el proceso de incorporación a la misma, o una vez en esta, a través de la promoción a puestos de trabajo de superior cualificación.

Se procederá a definir, en función del diagnóstico realizado, cuáles son las materias sobre las cuales se tiene que actuar para obtener esta igualdad entre hombres y mujeres en la Empresa.

3. Eliminación de la discriminación por razón sexo

Se eliminarán de forma radical aquellas acciones, omisiones, comportamientos, conductas, expresiones o prácticas, que de una forma directa o indirecta, pueda conllevar un trato de desigualdad entre las personas, ya sea antes de su incorporación a la empresa, o durante el tiempo de permanencia en la misma, basado únicamente en la diferencia de sexo.

- Solamente se exceptuarán, de acuerdo a la normativa vigente,
- las acciones de discriminación positiva a favor del colectivo de trabajadores/as que estén menos representados en determinado grupo profesional o colectivo
 - las actividades laborales, que de acuerdo a la normativa vigente, por el esfuerzo que conlleva o la protección que se realiza de determinado colectivo de personas, estén contraindicadas.

4. Materias objeto del plan de igualdad

El plan de igualdad que se elaborará, de acuerdo al diagnóstico realizado y los objetivos a conseguir, actuará de forma especial en las siguientes materias:

a. acceso al empleo

Se establecerán sistemas objetivos de selección de personal, para la cobertura de vacantes que se puedan producir en la Empresa, basado en los criterios de capacidad e idoneidad, sin que el sexo del candidato/a sea un elemento que se valore de forma positiva o negativa en la selección.

Respetando lo previsto en la normativa vigente, se establecerá una discriminación positiva a favor del género menos representado para el grupo profesional cuya vacante se pretende cubrir con el procedimiento de selección.

b. clasificación profesional

Se establecerán sistemas objetivos de descripción y valoración de puestos de trabajo, en función del trabajo efectivamente realizado por la persona, evitando cualquier clasificación que tenga en cuenta el sexo del empleado/a, a la hora de establecer la misma.

c. promoción de formación

Se establecerán cursos de formación para los colectivos menos representados, en los distintos grupos profesionales que permita acceder a procesos de promoción profesional, tanto para vacantes actuales como que se puedan producir en el futuro.

d. retribuciones

Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones en función del nivel salarial, con independencia del sexo de las personas que realicen la misma.

e. ordenación del tiempo de trabajo

En los distintos centros de trabajo, cuando la organización y la actividad lo permita, se podrán acordar entre los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores, organizaciones del tiempo de trabajo, en cuanto a duración diaria y días de prestación de servicios a la semana, que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

f. prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo:

Las partes procederán a desarrollar determinadas prácticas y códigos de buenas conductas, donde pongan un especial énfasis en:

- i. condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual
- ii. procedimientos específicos para su prevención
- iii. procedimientos de tramitación de las denuncias o reclamaciones de las personas que hayan sido objeto del mismo, asegurando la confidencialidad de la información manejada.
- iv. campañas informativas sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres
- v. acciones de formación a todos los empleados donde se fomente el principio de igualdad y se erradiquen conductas que puedan suponer un acoso sexual o un acoso por razón de sexo del trabajo.
- vi. actuación de los representantes legales de los trabajadores para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Se adjunta como anexo III un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Art. 29. -Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se establecerán sistemas que permitan conocer de forma detallada la consecución de los objetivos establecidos por las partes en aplicación del plan de igualdad, en especial sobre el seguimiento de las acciones tomadas en cada una de las materias objeto del plan y la valoración que se deba realizar de los avances obtenidos.

Estos sistemas permitirán ajustar los objetivos y materias que integran el plan igualdad, a efectos de actualizar el mismo a una consecución efectiva de la igualdad de sexo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Art. 30.-Transparencia de los planes de igualdad y consecución de sus objetivos.

Anualmente se procederá a publicar, a través de aquellos medios que se consideren que tienen una mayor divulgación, los resultados obtenidos en la Empresa sobre la aplicación de las distintas medidas en las materias objeto de plan igualdad, así como el grado de consecución obtenido en cada una de las materias.

Art. 31.- Actuación de la Comisión Paritaria del convenio colectivo sobre el Plan de Igualdad

La Comisión Paritaria del convenio propondrá a la Comisión Negociadora del convenio el plan de igualdad redactado, a efectos de que sea la misma quien lo apruebe, y se proceda a su aplicación en la empresa, pasando a ser parte integrante del convenio colectivo.

En la proposición que se someterá a la Comisión Negociadora del convenio se incluirá una Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, la cual establecerá un reglamento de funcionamiento, que tendrá en cuenta:

- integrantes de la comisión de seguimiento paritaria
- composición de la comisión de seguimiento paritaria
- fechas de reunión de la comisión de seguimiento paritaria
- medios de los que dispondrá la comisión de seguimiento paritaria
- publicación de los resultados del plan de igualdad

Art. 32.- Desarrollo del plan de igualdad.

Las partes procederán a impulsar dentro de la vigencia del convenio el desarrollo del plan de igualdad que contiene el mismo, el cual contemplará, entre otras medidas, la protección de las situaciones de riesgo de embarazo de la mujer trabajadora y la existencia de revisiones medicas específicas y adecuadas en función del sexo del trabajador/a.

TITULO TERCERO CAPITULO PRIMERO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 33. - Grupos profesionales

La plantilla de Bimbo Donuts Iberia se compone de tres grupos profesionales, en función de la actividad a desempeñar.

- El grupo profesional de Ventas se caracteriza por responsabilizarse de la consecución de los objetivos de venta, promoción y devolución, así como por su relación personal con los clientes.
- El grupo profesional de Distribución: da soporte operativo al grupo de ventas, con el objetivo de garantizar el mejor aprovisionamiento y servicio a los clientes que permita la consecución de los objetivos de venta, promoción y devolución.
- El Grupo profesional de Administración: que lo integran los puestos de Control Delegación, Gestión documental, flota vehículos.

Cada grupo profesional lo componen diferentes puestos de trabajo que dan lugar a los diferentes niveles salariales dentro del mismo.

Los puestos de trabajo/niveles salariales que integran cada grupo profesional son los siguientes:

- Grupo profesional de Ventas: que lo integran los puestos de trabajo con los niveles salariales de Vendedor Av/Vendedor Prv y Merchandiser.
- Grupo profesional de Distribución: que lo integran los puestos de trabajo con los niveles salariales de Acomodador, Chofer-Transportista y Reponedor.
- Grupo profesional de Administración: O1, O2 y Aux.

12
Antonio Alvarez

J. Molina

YES

Artículo 34.- Definición de puestos de trabajo

Los Grupos Profesionales comprenden los puestos de trabajo indicados en el anterior artículo, que serán de aplicación en la Empresa, sin perjuicio de los que se puedan crear en el futuro, a efectos de adaptar la estructura comercial a las necesidades del mercado, negociándose con los representantes legales de los trabajadores aquellos puestos que se regulen por el convenio colectivo.

Con carácter meramente enunciativo, las partes negociadoras establecen los siguientes puestos de trabajo/niveles salariales:

Grupo Profesional de Ventas

a) Vendedor/a Autoventa: es el trabajador/a responsable de la gestión de los clientes asignados por la empresa que compone una ruta de autoventa, realizando las tareas de gestión de ventas, transporte y reposición en cada uno de los clientes.

Integran sus funciones:

- Realizar pedidos y ajustes,
- Conducir el vehículo,
- Cuidar del vehículo y mantener el interior limpio
- Mantener la relación comercial adecuada con cada cliente,
- Gestionar la gama de productos referenciada en cada cliente,
- Recoger la devolución según normativa,
- Colocar el material punto de venta,
- Realizar las promociones acordadas,
- Cumplimentar la documentación mercantil justificativa de la entrega y/o recogida,
- Cobrar al cliente de contado,
- Preparar y adecuar la mercancía en el camión, según sistemas organizativos existentes en el centro de trabajo.

b) Vendedor Preventa-1: es el trabajador/a asignado a una ruta de preventa y responsable de la gestión de los clientes de gran consumo, tipo hipermercado y supermercado, asignados por la empresa, realizando las tareas de gestión de ventas, pudiendo o no, en función de volumen de trabajo realizar tareas de transporte y reposición en cada uno de los clientes que atiende.

Integran sus funciones:

- Gestionar las relaciones con los clientes tipo hipermercado y/o supermercado que tiene asignados.
- Mantener la relación comercial adecuada con cada cliente,
- Generar y ajustar pedidos, por punto de venta, determinando la cantidad y variedad de producto necesario para conseguir el "stock" ideal que cubra las posibilidades de venta de cada cliente, de acuerdo con el número de referencias dadas de alta en los mismos.
- Controlar la entrega del pedido y la reposición
- Gestionar y registrar la promoción y la devolución
- Realizar el seguimiento de los indicadores de ventas
- Obtener información del lineal y del punto de venta
- Recoger la devolución según normativa,
- Colocar el material punto de venta,
- Realizar las promociones acordadas,
- Entregar la documentación mercantil justificativa de la entrega y/o recogida, así como realizar los ajustes documentales en caso de diferencias.

- Coordinar con el personal de Distribución y merchandising el correcto servicio y atención al cliente, y en caso necesario realizar el transporte y/o reposición a cada punto de venta.
- Preparar y adecuar la mercancía en el camión, según sistemas organizativos existentes en el centro de trabajo.

c) Merchandiser: es el trabajador/a que siguiendo instrucciones de los responsables de ventas del centro de trabajo al que está adscrito, debe realizar la debida reposición y control de los productos que comercializa la empresa en los lugares asignados por el cliente en el establecimiento comercial.

Integran sus funciones:

- Posicionar y reponer los productos en espacios asignados por el cliente
- Trasladar los productos desde los almacenes del cliente a los espacios asignados y/o puntos especiales de venta.
- Gestionar la exposición de los productos en el lineal
- Colocar el material punto de venta,
- Retirar la devolución.
- Controlar, anotar e informar al responsable de la venta sobre la situación de stock de los productos en los puntos de venta asignados, volumen de devolución y funcionamiento de las promociones pactadas, y necesidades de consumo previstas en función de la evolución de las ventas del establecimiento comercial

En los casos en que el Merchandiser esté asignado a Hipermercados y sea responsable del pedido de los mismos (se pondrá a su disposición una terminal portatil), su retribución variable por incentivos de venta/devolución se duplicará.

d) Normas comunes a puestos de trabajo de ventas que manejan efectivo.

En el caso de que el trabajador/a maneje dinero en efectivo por cobro de facturas, deberá seguir los procedimientos establecidos por la Empresa, en cuanto a la frecuencia de ingreso y liquidación de cantidades, según el sistema establecido en el centro de trabajo.

El trabajador/a será responsable del dinero cobrado a los clientes, y en el caso de que el mismo no procediese a ingresarlo según los procedimientos establecidos en el centro de trabajo, se procederá a comunicar al mismo la deuda pendiente en cuanto a cantidad y origen, procediéndose a compensar las cantidades que adeuda a la Empresa con los de devengos a su favor.

En los casos de extinción de la relación laboral, antes de efectuar el abono del saldo y finiquito, se procederá a comprobar por la Empresa que no existe deuda pendiente del trabajador/a, y en caso de que exista la misma debidamente acreditada, se retendrá la cantidad correspondiente a efectos de compensar esta.

Grupo Profesional de Distribución

g) Acomodador: es el trabajador/a responsable de la recepción de los productos de fábrica, así como de su adecuada preparación, según sistemas organizativos existentes en el centro de trabajo, para carga en los furgones de ventas y /o para la entrega a concretos clientes.

Integran sus funciones:

- Recepcionar los productos remitidos por el fabricante, realizando la carga/descarga.
- Preparar los productos según sistemas organizativos existentes en el centro de trabajo para la carga de los furgones de ventas según los pedidos realizados por el personal de ventas.
- Controlar adecuadamente la debida carga de los productos evitando faltantes y sobrantes.

- Almacenar el resto de productos en los lugares destinados para este fin.
- Preparar los pedidos, carga y descarga de producto para concretos clientes, movimiento y ubicación de palés, clasificación de bandejas, y mantener en orden la zona de trabajo.
- Tener la capacitación adecuada de manejo de equipos automotores y el mantenimiento básico de estos

h) Chofer-Transportista: es el trabajador/a responsable del transporte de los productos comercializados por la empresa, desde los almacenes de la misma o lugares indicados por ésta, hasta los del cliente o lineales del mismo.

Integran sus funciones:

- Recoger el producto preparado para los clientes en los centros de trabajo.
- Transportar los productos desde y hasta el lugar indicado.
- Elaborar el albarán de entrega de la mercancía al cliente, teniendo en cuenta el pedido realizado y el producto realmente preparado
- Cargar y descargar en el cliente o punto de venta.
- Colocar el producto siguiendo las instrucciones del personal de ventas o cliente.
- Recepcionar y entregar documentos a los clientes asignados
- Recoger envases, paletas, jaulas y mantener el lugar asignado a los productos en buen estado.
- Responsabilizarse del cuidado, conservación y limpieza del interior del vehículo asignado
Puede ser destinado a otros cometidos dentro del centro de trabajo, cuando sus funciones no absorban la jornada completa, a efectos de completar la misma.

i) Reponedor: es el trabajador/a responsable de la debida reposición de los productos que comercializa la empresa en los lugares asignados por el cliente en el establecimiento comercial.

Integran sus funciones:

- Posicionar y reponer los productos en espacios asignados
- Trasladar los productos desde los almacenes del cliente a los espacios asignados y/o puntos especiales de venta.
- Gestionar la exposición de los productos en el lineal
- Retirar la devolución.

Grupo Profesional de Administración

Grupo profesional de administración, personal administrativo que da soporte al área de ventas principalmente con la gestión documental, telefónica, etc.

- O1 ADM

Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. Quedan incluidos en este nivel aquellos puestos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

- O2 ADM

Pertencen a este nivel aquellas personas que subordinados, en su caso, al Jefe/Jefa de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los

Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom of the page. One signature is clearly legible as 'Higuera'.

de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. Se incluyen en este nivel el personal cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

- Aux ADM.

Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Artículo 35.- Movilidad funcional / profesional.

En materia de movilidad funcional entre los distintos puestos de un mismo grupo profesional, se estará a lo previsto en la normativa vigente

En cuanto a la movilidad geográfica se especifica en la parte social del convenio, las compensaciones que proceden.

Artículo 36.- Garantías por cambio de puesto de trabajo/nivel salarial.

El trabajador/a que pase a realizar de forma permanente funciones profesionales de otro nivel salarial dentro del mismo Grupo Profesional u otro distinto, y no tenga otras garantías específicas, pasará a percibir las retribuciones fijas y variables del nuevo nivel salarial. No obstante, se garantizará al trabajador/a que percibirá la misma cantidad en cómputo total anual que cobraba en el anterior nivel salarial, durante un plazo de 3 años desde el cambio; y sin perjuicio de poder llegar las partes a una cantidad a tanto alzado de una sola vez.

En caso de que el trabajador/a hubiese optado por la percepción mensual de las diferencias económicas durante el plazo de tres años desde el cambio de nivel salarial, en caso de que cause baja en la empresa en fecha anterior al agotamiento de los tres años, sólo tendrá derecho a percibir dichas diferencias económicas hasta la fecha de extinción de la relación laboral.

En el supuesto de que el trabajador/a tuviese 58 años cumplidos, se le mantendrá a título personal la anterior retribución en cómputo anual en caso de que sea inferior a la nueva que pase a percibir por todos los conceptos salariales fijos y variable, a efectos de no perjudicar su carrera de cotización a la seguridad social.

TITULO CUARTO TIEMPO DE TRABAJO CAPÍTULO PRIMERO JORNADA LABORAL

Artículo 37.- Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo que regula el presente Convenio Colectivo, se establece en función de las peculiaridades o características que concurren en cada uno de los puestos de trabajo a desempeñar.
2. En cada centro de trabajo se indicará en el tablón de anuncios, la jornada semanal de los distintos puestos de trabajo existentes, así como los horarios de trabajo que deban realizar y se expondrá en un lugar visible.

El calendario de vacaciones se establecerá en documento diferente al calendario laboral, según los acuerdos existentes de fijación colectiva de vacaciones en cada centro de trabajo.

En la confección de los calendarios laborales se especificarán los días del festivo intersemanal, ya sean nacionales, autonómicos o locales.

16

Antonio Alvarez

7/5

Artículo 38.- Día de libre disposición.

El personal que preste servicios profesionales de forma habitual durante los seis días de la semana, tendrá derecho a tres días retribuidos al año de libre disposición, que será proporcional al tiempo trabajado durante el año natural.

En el calendario laboral se especificará el derecho de los trabajadores de disfrutar de los días de libre disposición establecidos en el convenio colectivo, haciendo reseña del derecho a disfrutar de dos de ellos, en fecha a concretar; y el tercero se concretará en sábado (domingo para el personal acomodador) mediante un cuadro de disfrute establecido en el centro de trabajo.

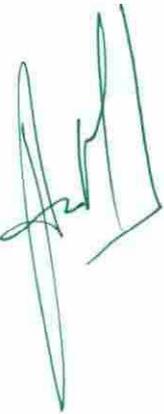
A la hora de fijación de los días de libre disposición se tendrán en cuenta las razones organizativas y de atención del mercado, evitando la concurrencia de varios trabajadores/as en el mismo día, dando preferencia de utilización en base a la fecha de petición o por razones justificadas.

En la retribución se incluirán las retribuciones variables; a estos solos efectos, serán las que se hubieran tenido en cuenta para abonar el promedio del periodo vacacional.

Artículo 39.- Trabajadores/as grupo profesional de Ventas.

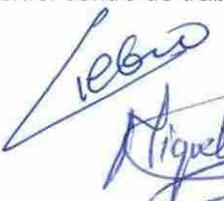
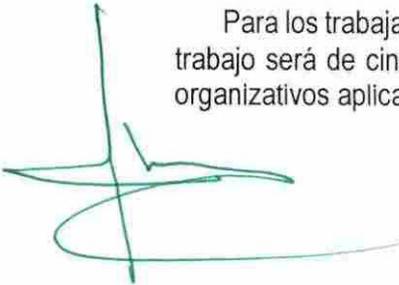
- 
1. Para los trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo pertenecientes al grupo profesional de Ventas (y sin perjuicio de la especial regulación del dependiente de expendio que después se indica), la jornada de trabajo será de seis días a la semana, de forma continuada o partida, en función del puesto concreto de trabajo desempeñado.
 2. La duración semanal, al ser un trabajo que se realiza en la calle y las especiales peculiaridades que concurren en la misma, se establece en 43 horas de presencia semanales.
 3. Como regla general, el personal de autoventa realizará jornada de mañana. De forma excepcional, en los casos especiales que la atención a los clientes asignados en la ruta lo justifique, se podrá establecer una jornada partida, de mañana y tarde, que en caso de no llegarse a un acuerdo con el trabajador, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 40. - Trabajadores/as grupo profesional de Distribución.

- 
1. Para los trabajadores/as encuadrados en el grupo profesional de transporte y distribución, la jornada de trabajo será de seis días a la semana, de forma continuada. En el caso de realizarse varias actividades o las necesidades de mercado y/o atención al mercado lo justifiquen, se podrá establecer una jornada partida a efectos de dar ocupación efectiva durante la jornada laboral en el centro de trabajo.
 2. La duración de la jornada de trabajo semanal será de 38 horas a la semana efectivas.
 3. No obstante, en el caso de los Chofer-Transportistas la jornada será de 43 horas de presencia semanales, dadas las peculiares características que concurren en este tipo de actividad.
 4. Dada la actividad que realiza el grupo profesional de distribución, en el caso de que se produjesen situaciones que impiden el adecuado desarrollo de la actividad contratada, como puede ser la llegada tardía de los camiones de producto a los centros de ventas, actividades de control de inventario o actuaciones puntuales de carga de trabajo - sea por lanzamientos comerciales o ausencias imprevistas - las partes regularán la adecuación de la jornada diaria dentro de los procesos de flexibilidad previstos en la normativa vigente. Las partes procederán a reunirse una vez firmado el convenio para regular esta materia de flexibilidad.

Artículo 41. - Trabajadores/as grupo profesional de Administración

Para los trabajadores/as encuadrados en el grupo profesional de administración, la jornada de trabajo será de cinco o seis días a la semana, de forma continuada o partida, según sistemas organizativos aplicables en el centro de trabajo.



La duración de la jornada de trabajo semanal será de 38 horas a la semana efectivas.

Artículo 42. - Licencias retribuidas especiales.

En los casos de licencia retribuida por:

- Nacimiento de hijo/a
- Muerte, enfermedad grave u Hospitalización del cónyuge o pareja de hecho del trabajador / a
- Muerte, enfermedad grave u Hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador / a,

percibirá la retribución con inclusión de los variables que hubiese en caso de prestar servicios profesionales.

Para la utilización de permisos y licencias retribuidas empezará a computar la misma dentro del primer día hábil en que tuviese que prestar servicios profesionales el trabajador/a (sin que sea de aplicación esta regla para casos de situaciones de incapacidad temporal, vacaciones o situaciones de ausencia de duración superior a una semana, incluido el periodo de licencia por matrimonio).

Iniciado el cómputo del permiso o licencia retribuida en el primer día hábil, computan el resto de días que correspondan, incluso aunque sean naturales sin prestación de servicios, al haber una continuidad del mismo, sin perjuicio de lo que después se indica para los casos de enfermedad grave u hospitalización.

En los casos de desplazamiento, se entenderá que existe el mismo cuando el trabajador/a deba desplazarse un mínimo de 80 kms contado desde su domicilio habitual.

Artículo 43. - Asimilación al cónyuge de la pareja de hecho.

En los casos de licencia retribuida por nacimiento de hijo; enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, se asimilará la figura jurídica del cónyuge (con matrimonio civil o religioso) a la situación de la pareja de hecho, con convivencia efectiva. El trabajador podrá acreditar este dato mediante certificación de la inscripción en el registro público correspondiente, donde existiese; certificación de empadronamiento, o documento similar.

Artículo 44.- Utilización de las Licencias retribuidas por enfermedad grave u hospitalización.

En cuanto a las fechas de utilización de los permisos retribuidos por razón de enfermedad grave u hospitalización, los mismos podrán ser empleados por el trabajador, de forma no necesariamente consecutiva a la situación que da lugar al mismo y no continuados entre sí, siempre que se acredite que se utilizan dentro del periodo de enfermedad u hospitalización que los motive.

Artículo 45.- Casos de licencias con desplazamiento al extranjero

En el caso de las licencias retribuidas por enfermedad / fallecimiento de parientes de trabajadores/as que necesiten realizar un viaje al extranjero, podrán estos acumular días de vacaciones a dichos permisos a efectos de facilitar el mencionado viaje.

Artículo 46.- Licencia no retribuida.

El personal al que le es aplicable este Convenio, podrá acogerse a una licencia no retribuida de 4 semanas, siempre que lo preavise con 3 meses de antelación, a efectos organizativos.

- Organización de la prestación de servicios.

A efectos de poder planificar el trabajo anual de forma adecuada, el trabajador interesado comunicará al Responsable del centro de trabajo su intención de acogerse a las 4 semanas de licencia no retribuida.

En base a la anterior comunicación, el Responsable del centro de trabajo, planificará los días de trabajo anuales de cada trabajador, fechas de vacaciones, y tiempo de licencia no retribuida, con asignación de los tiempos de trabajo y descanso para cada uno.

En todo caso, tendrán prioridad las fechas de disfrute de vacaciones sobre las de licencia no retribuida. En el caso de que varios trabajadores/as estuvieran interesados en unas mismas fechas para la licencia no retribuida, se aplicará un sistema rotativo de preferencias, que salvo diferente criterio acordado en el centro de trabajo, será el de orden de solicitud.

- Fechas de licencia no retribuida

Las 4 semanas de descanso se podrán acumular al periodo vacacional o realizarse en distintas fechas, pero teniendo siempre en cuenta la adecuada organización del trabajo que evite dejar desatendido al mercado y/o clientes.

En todo caso, dos semanas de descanso se realizarán de forma continuada al período vacacional; y en cuanto a las dos semanas restantes se realizará en las fechas que el trabajador y el Responsable del centro de trabajo establezcan de mutuo acuerdo. En el caso que hubiese varios trabajadores/as interesados en unas mismas fechas se establecerá un orden rotativo de preferencia.

- Retribución en el tiempo de licencia no retribuida.

En el caso de que el trabajador comunique a la Empresa la opción de acogerse a la licencia no retribuida, el salario anual fijo del mismo se prorrateará en los doce meses del año, a efectos de evitar periodos sin retribución y cotización.

En cuanto al salario variable, será en todo caso, el que haya devengado por la prestación efectiva de servicios en los periodos de pago.

- Otros supuestos de licencia no retribuida.

En los casos en que el trabajador pueda estar interesado en la utilización de un período de licencia no retribuida, de forma diferente a la establecida anteriormente, podrá solicitarlo siempre que:

- se avise con la suficiente antelación de un mes, a efectos de organizarse el trabajo y poder contratar a la persona que pueda sustituir las labores profesionales que desempeña.
- pueda establecerse el sistema de retribución correspondiente a los periodos de licencia no retribuida y resto del año.

Estos periodos de licencia no retribuida deberán tener una duración mínima de una semana natural, y los mismos deberán ser utilizados de forma que no perjudiquen el derecho preferente de los periodos previamente fijados de vacaciones.

CAPÍTULO SEGUNDO HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 47.- Horas extraordinarias.

El personal adscrito al Grupo Profesional de Ventas, al realizar el trabajo en el mercado sin control directo de la empresa, queda excluido de la percepción de horas extraordinarias, dadas las características concurrentes en la actividad desarrollada, percibiendo una compensación económica en concepto de retribución variable en atención a las peculiaridades concurrentes en los puestos de trabajo que desempeñan.

Para el personal adscrito al Grupo Profesional de Distribución (acomodador y reponedor) y Grupo profesional de Administración, en el caso de realizar horas extraordinarias por razones de

atención a los pedidos o clientes que no puedan demorarse o por causas justificadas de carga de trabajo, serán compensadas a elección del trabajador / a, con tiempo de descanso en proporción 1 hora X 1 hora y media, previa acumulación en días enteros de jornada, o a razón de 13,7828 EUROS la hora extra.

CAPÍTULO TERCERO VACACIONES

Artículo 48.- Duración

Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta y dos días naturales para los que realicen jornadas de 6 días semanales y jornada de presencia de 43 horas semanales. El resto de puestos de trabajo, las vacaciones serán de 30 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.

Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo disfrutarse dentro del año natural, salvo acuerdo expreso en contrario.

Aquellos trabajadores/as cuyo cómputo de vacaciones según el convenio colectivo aplicable con anterioridad fuese de uno de julio al 30 junio del año siguiente, y tengan devengado el año completo – si es inferior la parte proporcional - tendrán derecho a 15 días de vacaciones que se abonarán cuando se extinga la relación laboral. No obstante, siempre que sea posible organizativamente, el trabajador/a podrá adelantar la realización de los citados días de vacaciones, dejándose constancia de los realizados a efectos de descontarlos en el momento de extinción de la relación laboral.

Artículo 49.- Distribución

En el mes de enero de cada año, cada centro de trabajo confeccionará un calendario de vacaciones.

Las fechas de disfrute de vacaciones tendrán siempre presente las necesidades de ventas, transporte y distribución, a efectos de evitar desatender el mercado; y a igualdad de condiciones se dará preferencia al periodo estival (junio a septiembre).

En aquellos centros de trabajo donde la mayor actividad coincida con la época estival, se darán instrucciones a efectos de que al menos un 20 % de la plantilla fija del centro de trabajo, pueda realizar el periodo vacacional dentro de esas fechas, en caso de que esté interesado. Al menos una persona de la delegación podrá realizar las vacaciones en la época estival, si están interesados en realizarla en esas fechas. En todo caso se respetarán los acuerdos de vacaciones que estén vigentes en los centros de trabajo.

De la misma forma, al confeccionar el calendario vacacional se tendrá en cuenta los periodos de descanso acumulables del personal de ventas que haya optado por los mismos, según se indica más adelante.

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

Artículo 50.- Retribución de vacaciones

1. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la retribución correspondiente al Salario Base que corresponda.

Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom of the page. One signature is clearly legible as 'Antonio Alvarez' with the number '20' written next to it. Other signatures are less legible but appear to be 'Agustín' and 'SOLERA'.

2. El personal de Ventas percibirá el promedio de comisión sobre la venta y/o incentivos por ventas y devolución (según proceda), abonados en el año anterior en el centro de trabajo para los trabajadores/as del mismo puesto de trabajo/nivel salarial.
3. Los Chofer Transportistas y los acomodadores percibirán además en vacaciones la media del Plus de Nocturnidad y de Festividad, devengado por cada uno de ellos durante el año anterior.
4. Los trabajadores/as del grupo profesional de administración percibirán el promedio de las retribuciones variables percibidas en el año anterior, en caso de que los hubiesen devengado.
5. En el caso de que el trabajador/a en el año anterior hubiese desempeñado puestos de trabajo/niveles salariales correspondientes a distintos grupos profesionales, percibirá la retribución de vacaciones teniendo en cuenta el salario base del puesto de trabajo/nivel salarial que ostenta; y en cuanto a la retribución variable del promedio del año anterior, se calculará proporcionalmente en función del tiempo que hubiese estado en cada puesto de trabajo/nivel salarial.

**TITULO QUINTO
RÉGIMEN RETRIBUTIVO
CAPÍTULO PRIMERO
SISTEMA Y ESTRUCTURA SALARIAL**

Artículo 51.- Sistema salarial

El sistema establecido en el Convenio Colectivo para cada trabajador/a, pretende retribuir adecuadamente la labor realizada por cada uno, diferenciando los diferentes conceptos que integran el salario en función del trabajo realizado, y de cuya suma se obtiene el salario total de cada empleado.

Artículo 52.- Anticipos

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos ordinarios sobre la retribución salarial del mes en curso, de acuerdo al sistema establecido en la empresa, mediante una solicitud formulada antes del día 10 de cada mes, que le será hecha efectiva por transferencia el día 15 del referido mes.

En casos especiales que se justifiquen, se podrán conceder anticipos extraordinarios en fechas y sobre retribuciones diferentes a las anteriormente indicadas.

Artículo 53.- Conceptos Salariales.

Se establece una estructura salarial compuesta por los conceptos que se indican a continuación, dependiendo la percepción de cada uno de ellos de cada uno de los puestos de trabajo/niveles salariales desempeñados:

- Salario Base.
- Pagas Extraordinarias.
- Variables por tabla de ventas e incentivos para vendedores.
- Nocturnidad y festividad.
- Horas extraordinarias.
- Servicio Especial Chofer-Transportista.
- Complemento Especial Festividad.
- Plus actividad acomodador ventas

Solima

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]

Artículo 54.- Salario Base

El salario base retribuye la pertenencia del trabajador al Grupo Profesional, en el sentido de los conocimientos, capacidades y experiencia que pone al servicio de la empresa, y que ésta reconoce.

CAPITULO SEGUNDO COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 55.- Plus Nocturnidad y Plus Festividad.

Para el personal que desempeñe el puesto de trabajo/nivel salarial de acomodador y Chofer-Transportista, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución adicional por cada hora trabajada en ese horario de 2,8040 euros.

Igualmente, el trabajo realizado en domingos o festivos por parte del acomodador y Chofer-Transportista se compensará a razón de 7,9614 euros por cada hora efectivamente trabajada.

Los restantes puestos de trabajo/niveles salariales regulados en este Convenio quedan excluidos de la percepción de esta retribución variable y funcional, al quedar comprendido en el salario establecido para los mismos, las circunstancias que se retribuyen en este artículo.

Las cantidades establecidas en este artículo son incompatibles con el Complemento Especial Festividad.

Artículo 56.- Servicio Especial Chofer-Transportista

En aquellos casos imprevistos en que por necesidades de mercado sea preciso que el Chofer-Transportista atienda fuera de su horario habitual de trabajo un servicio adicional, percibirá una compensación de 20,3072 euros por servicio realizado. La prestación de dicho servicio será totalmente voluntaria. En caso de que el servicio prestado sea en domingo o festivo, la compensación será de 27,4841 euros. Se devengará la prima por servicio especial cuando se emplee aproximadamente una hora en la realización del mismo.

Artículo 57.- Complemento Especial Festividad

1. En el caso de que el personal preste servicios profesionales en un día festivo, como consecuencia de la apertura de los establecimientos comerciales, donde se comercializan los productos de la Empresa, percibirá:

- Grupo Profesional Ventas: la cantidad de 128,1224 euros
- Grupo Profesional Distribución: la cantidad de 108,4677 euros.
- Grupo Profesional Administración: la cantidad de 108,4677 euros.

en concepto de Complemento Especial Festividad, retribuyendo el mismo el trabajo especial y adicional realizado en el citado día.

El trabajador podrá optar entre percibir el mencionado complemento o un día adicional de descanso compensatorio más la cantidad a tanto alzado de:

- Grupo Profesional Ventas: la cantidad de 46,4860 euros
- Grupo Profesional Distribución: la cantidad de 46,4860 euros
- Grupo Profesional Administración: la cantidad de 46,4860 euros

Para cubrir las anteriores necesidades organizativas se seguirá el criterio de voluntariedad, y en su defecto se establecerá un orden rotativo entre los trabajadores/as que deban prestar los referidos servicios profesionales.

En el caso de que se modificarán de forma sustancial las circunstancias tenidas en cuenta en la negociación de este artículo, en cuanto al número de días de apertura en festivo o domingos, se negociará un nuevo sistema organizativo, y en caso de no llegarse a un acuerdo, se aplicará la legislación vigente.

2. Se establecerán sistemas de trabajo en los centros de trabajo que permita a los vendedores, Merchandisers y Reponedores, no trabajar más de un festivo (domingos o festivos intersemanales) consecutivo, salvo adscripción voluntaria.

En caso de no existir dicha voluntariedad, se aplicará un sistema rotativo entre el personal de dichas categorías, de acuerdo al punto anterior.

Artículo 58.- Variables por tabla de ventas e incentivos aplicable a vendedores con puesto de trabajo/ nivel salarial de vendedor autoventa y preventa-1

1. **Ámbito de aplicación personal**

Se aplicarán los niveles salariales establecidos en este artículo a todos los trabajadores/as con categoría profesional de vendedor autoventa o preventa-1.

En función de determinadas circunstancias personales de rendimiento y experiencia se han diferenciado dos niveles salariales que se recogen en el texto del acuerdo.

2.- **Niveles salariales vendedores:**

A): Retribución fija: 18.648,54 € brutos anuales que comprende las 12 pagas ordinarias y dos extraordinarias que podrán ser prorrateadas mensualmente a elección del trabajador.

Retribución variable: establecida según una tabla de objetivos que se adjunta a continuación (con consecución de devolución igual a objetivo establecido en el periodo para la misma).

Hasta	Euros al Periodo
0,00%	0,00
87,00%	76,20
89,00%	84,02
91,00%	91,86
93,00%	99,70
95,00%	107,54
97,00%	115,37
99,00%	123,19
100,00%	127,11
101,00%	136,88
103,00%	156,40
105,00%	175,93
107,00%	195,43
109,00%	214,95
111,00%	234,47
113,00%	254,00

- Las anteriores cantidades están calculadas para una devolución igual al objetivo de devolución establecido en el periodo. En el caso de que la devolución conseguida en el

período de ventas sea inferior – más favorable - al objetivo de devolución establecido percibirá un 20% adicional del incentivo conseguido en dicho periodo; y en el caso de que la devolución conseguida en el periodo de ventas sea superior –menos favorable - al objetivo de devolución establecido se descontará un 15% del incentivo conseguido en el periodo.

B): Para aquellos trabajadores que hayan acreditado un mejor conocimiento de las funciones profesionales y grado de ejecución de las tareas encomendadas, a través del dato de que en los últimos tres años naturales hayan prestado servicios profesionales durante un período mínimo de nueve meses en cada año, en base a distintas causas de contratación temporal (interinidad, incremento actividad etc.) en base a esta situación de dedicación, experiencia, rendimiento y desarrollo profesional, percibirá la retribución que se indica a continuación:

- o Retribución fija: 19.041,95 € brutos anuales que comprende las 12 pagas ordinarias y dos extraordinarias que podrán ser prorrateadas mensualmente a elección del trabajador.
- o Retribución variable: establecida según una tabla de objetivos que se adjunta a continuación (con consecución de devolución igual a objetivo establecido en el periodo para la misma).

Hasta	Euros al periodo
0,00%	0,00
87,00%	196,48
89,00%	234,59
91,00%	272,68
93,00%	310,80
95,00%	348,91
97,00%	387,03
99,00%	425,14
100,00%	444,20
101,00%	460,39
103,00%	492,80
105,00%	525,22
107,00%	557,64
109,00%	590,05
111,00%	622,47
113,00%	654,89

[Handwritten signatures in blue and green ink, including names like 'Aguilera' and 'Antonio']

[Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Solana' and 'GCS']

- Las anteriores cantidades están calculadas para una devolución igual al objetivo de devolución establecido en el periodo. En el caso de que la devolución conseguida en el periodo de ventas sea inferior – más favorable - al objetivo de devolución establecido percibirá un 20% adicional del incentivo conseguido en dicho periodo; y en el caso de que la devolución conseguida en el periodo de ventas sea superior –menos favorable - al objetivo de devolución establecido se descontará un 15% del incentivo conseguido en el periodo.

C): Elementos comunes a las tablas de objetivos:

- Los periodos de ventas comprenden cuatro o cinco semanas según calendario de devengo de variables de la Empresa, percibiéndose la anterior cantidad por periodo con independencia de las semanas que lo integran.
- El vendedor conocerá el objetivo establecido de venta y devolución en la ruta que tiene asignada y se le informará del grado de consecución de ambos, a efectos de pago de esta retribución variable.
- El objetivo de venta se establece por venta neta de los clientes que tiene asignados; el objetivo de devolución según valor histórico de estos clientes en el año anterior.
- La mecánica de funcionamiento de estos objetivos consiste en:
 - en función de la venta neta realizada en el periodo, se obtiene el objetivo de venta según grado de consecución.
 - si en el periodo se ha conseguido el objetivo de devolución establecido (se iguala) se percibe el incentivo de ventas en su grado de consecución; si dicho objetivo de devolución se ha superado - mejorado - , la cantidad obtenida por el objetivo de ventas se incrementa en un 20%.
 - Si en el periodo no se ha conseguido – peor - el objetivo devolución, la cantidad obtenida por el objetivo de ventas se reduce en un 15%.
- Se entiende conseguido el objetivo de devolución cuando se consigue el porcentaje establecido en la ruta por dicho concepto; si dicho porcentaje de devolución de la ruta en el periodo está por debajo del establecido, se entiende conseguido dicho objetivo; y si dicho porcentaje de devolución de la ruta está por encima del establecido se entiende no conseguido el mismo.

Artículo 59.- Vendedor Autoventa o Punto de Venta (Preventa-1) sin ruta por razones organizativas.

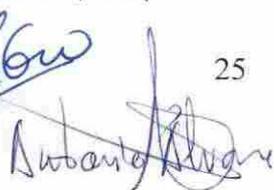
En el caso de que el vendedor autoventa o Punto de venta, por razones organizativas, no realizase una ruta de ventas, percibirá durante ese tiempo el 70 % del promedio de retribución variable que se abone en el centro de trabajo a trabajadores/as que realicen la misma actividad profesional.

En caso de que no se pueda tomar en cuenta la anterior referencia, se aplicará el 70% del promedio de retribución variable que percibía el trabajador antes de quedarse sin ruta de ventas.

Artículo 60.- Pago de variables (comisión y objetivos) al personal de nueva contratación con puesto de trabajo/nivel salarial de vendedor autoventa /preventa-1 durante el periodo de aprendizaje de la ruta.

1. El vendedor que atienda de forma independiente una ruta de ventas, percibirá la retribución variable establecida en el convenio colectivo por la venta generada por el mismo según su modelo retributivo (con independencia del tiempo de prestación de servicios en la empresa).


Miguel G. Lebow


Antonio Alvarez




S. Delma 7/5

2. El vendedor de nueva incorporación que necesite de un aprendizaje mediante el acompañamiento de otro trabajador experto, durante las dos primeras semanas de aprendizaje (equivalente a 12 días de venta) no percibirá ninguna retribución variable al no generar la referida venta, y sin perjuicio de que si reduce este tiempo, pasará percibir la retribución variable desde el momento que atienda la ruta de forma individual.
3. Si el vendedor necesitase de un mayor tiempo de aprendizaje mediante el acompañamiento de otro trabajador experto, para realizar de forma independiente la ruta, en éste tiempo adicional a las dos semanas integras, percibirá en cuanto a la retribución variable, lo establecido para el vendedor sin ruta previsto en el convenio colectivo, y sin perjuicio de la previsión legal sobre el periodo de prueba.

Artículo 61.- Plus actividad, puesto de trabajo/nivel salarial de acomodador Delegación Ventas

En los centros de trabajo de delegación de ventas, donde prestan servicios profesionales los trabajadores/as con el nivel salarial de acomodador, realizando funciones de dicho nivel salarial, tendrán derecho a percibir un Plus de Actividad, basado en la consecución de los objetivos de ventas netas del centro de trabajo donde prestan servicios profesionales, con carácter trimestral, según se explica a continuación:

- Se tomará en cuenta los objetivos de venta neta al 100% de cada periodo de ventas que integra el trimestre natural del centro de trabajo, a efectos de obtener el promedio trimestral de venta neta.
- La consecución del objetivo será según el escalado que se indica a continuación

Objetivo de venta neta promedio trimestral centro trabajo	Plus actividad euros, por trimestre
90 %	77,85
95%	108,99
100%	155,70
105%	171,26
110%	186,84

- Finalizado el trimestre natural, se calculará el grado de consecución del trimestre y se tendrá derecho a percibir la cantidad económica que corresponda (a título de ejemplo consecución del 100% al trimestre equivale a 155,70 euros al trimestre) que se abona en la nómina del mes siguiente (a título de ejemplo, en abril el primer trimestre, etc.).
- A la finalización del año natural, se tendrá derecho a una recuperación anual teniendo en cuenta los objetivos de ventas netas de todo el año natural del centro de trabajo y el grado de consecución promedio del trabajador. En caso de que proceda la recuperación anual, se abonarán las diferencias en la nómina del mes de enero del año siguiente.
- En los casos en que el trabajador haya prestado parcialmente servicios profesionales en dicho puesto de trabajo/nivel salarial, por la razón que sea, percibirá la retribución proporcional que le corresponda por el tiempo de prestación de servicios dentro del periodo/trimestre natural (así como recuperación anual) donde se devenga.
- Los valores económicos establecidos para este plus de actividad están actualizados para

el año 2018.

CAPÍTULO TERCERO GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 62.- Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, del importe cada una de ellas de treinta días de Salario Base, correspondientes a Verano (pagadera en el mes de julio) y Navidad (pagadera en el mes de diciembre).

El devengo de las citadas pagas extras, será:

- Verano: del 15 de julio al 14 de julio del año siguiente.
- Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El cálculo del Salario Base se obtiene de dividir el salario fijo anual establecido en el convenio por 425 días (426 días en año bisiesto) , correspondiendo 365 días (366 días en año bisiesto) a las pagas mensuales y los restantes 60 días a las dos pagas extras.

Los trabajadores/as que lo soliciten expresamente podrán prorratear durante los doce meses del año las pagas extras, debiendo solicitarlo por escrito en documento diferente al contrato de trabajo, al menos con un mes de antelación al abono de cada una de las pagas extras del año.

CAPÍTULO CUARTO PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 63.- Dietas

a) En caso de desplazamiento por razón o como consecuencia del trabajo asignado por la Empresa, el trabajador tendrá derecho a recibir una compensación económica por los conceptos que después se indicarán (con valor máximo), previa autorización y justificación del gasto.

Concepto	Euros
- Desayuno	3,55
- Comida / cena	11,90
- Cena	14,27
- Pernocta	33,32
- Kilometraje (según política compañía)	0,24

Los nuevos valores de dietas se aplicaran a partir del 1.7.18.

b) En cuanto al valor del KM recorrido para los trabajadores/as que utilicen su coche particular para el desempeño de su actividad profesional y cuenten con la debida autorización por escrito de su superior, devengará la cantidad que en cada momento establezca la Política de Viajes de la Compañía (está establecido el valor del KM a 0,24 euros).

Antonio Alvarez

CAPITULO QUINTO CAMBIOS DE CENTRO DE TRABAJO

Solana yes

Artículo 64.- Desplazamientos, traslados y cambios de centro de trabajo.

1. Los desplazamientos diarios al centro de trabajo no serán objeto de compensación ni de indemnización alguna, debiendo el trabajador desplazarse con sus propios medios.
2. La Empresa, en cuanto a traslados y desplazamientos, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.
3. En los casos de traslado de centro de trabajo (con cambio de residencia habitual), se abonará al trabajador afectado la cantidad de 11.417,68 euros, en concepto de indemnización.
4. En los casos de cambio de centro de trabajo que no conlleve cambio de residencia (menos de 50 KM por cada trayecto) la Empresa procederá a indemnizar al trabajador afectado con una cantidad a tanto alzado equivalente a 65,24 euros por Km. recorrido en exceso sobre los que anteriormente debía realizar el trabajador para acudir al anterior centro de trabajo, siempre que la misma exceda de 10 Km. (ida y vuelta en total).

**CAPÍTULO SEXTO
APLICACIÓN DE LA TABLA SALARIAL**

Artículo 65.- Normas generales de aplicación de retribuciones salariales

Se establecen para cada puesto de trabajo / categoría profesional, los conceptos retributivos anuales para cada uno de ellos, en euros:

	SALARIO BASE FIJO ANUAL, CON EXTRAS (EUROS)	SALARIO VARIABLE ANUAL, CON CONSECUCCIÓN DEL 100% DE OBJETIVOS
G.P. VENTAS		
Vendedor Autoventa	18.648,54	VER TABLAS
Vendedor Punto Venta	18.648,54	VER TABLAS
Merchandiser	18.309,57	VER TABLAS
G.P. DISTRIBUCIÓN		
Acomodador	17.477,30	
Chofer- Transportista	20.390,20	
Reponedor	15.812,79	
G.P.ADMNISTRACION		
01 ^a	18.648,54	
O2A	17.477,30	
AUXD	15.812,79	

El salario fijo anual se dividirá por 425 días (426 año bisiesto), correspondiendo 365 días (366 año bisiesto) a 12 pagas mensuales (con la composición cada una de 31, 30 ó 28 días, según el mes) y los restantes 60 días corresponden a las dos pagas extras.

Los importes señalados para cada concepto retributivo en las tablas salariales de este Convenio se entienden referidas al cumplimiento de la jornada laboral establecida en este Convenio, por lo que en los casos de jornada a tiempo parcial, el cálculo se efectuará proporcionalmente.

En los niveles salariales de vendedor AV y PV se tendrá en cuenta la previsión de salario fijo del art. 55.

TITULO SEXTO MEJORAS SOCIALES

Artículo 66.- Seguro colectivo de vida

La Empresa suscribirá una póliza de Seguro Colectivo de vida en favor del personal de plantilla que a 1 de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

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, por un capital de 22.314,61 EUROS. En el caso de que la anterior situación procediese de accidente de trabajo, el capital será de 26.033,69 EUROS.

El concepto jurídico a tener en cuenta para los riesgos cubiertos, es el establecido en la normativa de Seguridad Social.

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 de la plantilla fija de convenio existente cada año a la finalización del ejercicio.

La responsabilidad de la Empresa queda exclusivamente limitada a la contratación del seguro y al pago de las correspondientes primas, y se hará llegar a cada trabajador/a, al que le sea de aplicación, un certificado que indique su inclusión en el seguro.

Los nuevos valores del seguro colectivo de vida se aplicaran a partir del 1.1.19.

Artículo 67.-Ayuda por Incapacidad Temporal

1. Cuando el trabajador 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 casos de hospitalizaciones (estancia mínima de 24 horas) e intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que conlleven bajas médicas, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora desde el mismo día de la hospitalización o intervención quirúrgica hasta el alta médica, previa acreditación de las mismas.
3. En los casos de I.T. provenientes de enfermedad o accidente con una duración superior a 61 días, se abonará al trabajador/a un complemento de I.T. equivalente al 25 % de las diferencias dejadas de percibir entre la prestación económica de IT y el 100% de la Base Reguladora de la prestación siempre que no llegue a los 3 meses de baja; a partir del 91 días de baja médica, se le complementa con un 50% de las diferencias entre la prestación económica de IT y el 100% de la base reguladora de la incapacidad. En caso de superar los 3 meses la incapacidad temporal, se aplica el 50% de las diferencias entre la prestación económica e IT y el 100% de la base reguladora de la incapacidad durante todo el periodo. Estas ayudas se abonarán cada tres meses; y cumplido el primer trimestre, en caso de alta médica, se abonará la parte proporcional.

4. En los casos de I.T. por accidente laboral, que tenga su origen en fractura o fisura; herida inciso-contusa; amputación total o parcial; quemadura de 2º ó 3º grado; hernia inguinal y hernia discal, golpes derivados del manejo de jaulas, el trabajador/a percibirá un complemento de I.T. hasta llegar al 100% de la Base Reguladora de la prestación.
5. Las anteriores ayudas de I.T. solo se abonarán mientras se mantenga la obligación de cotizar la Empresa a la Seguridad Social del trabajador, y serán entre sí incompatibles.
6. La Dirección de la Empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes, y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante los Servicios Médicos de Empresa o facultativos especialistas. Los trabajadores/as que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de este Complemento por IT que abona la Empresa.
7. El trabajador que estando en situación de IT realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por IT contempla este Convenio, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja.

Artículo 68.- Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará las correspondientes prendas de trabajo de invierno y de verano.

En el anexo I se regulan las prendas a entregar anualmente, así como las fechas aproximadas de entrega.

Artículo 69.- Formación.

La formación profesional pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

En todos los centros de trabajo se velará para que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Las partes firmantes del presente Convenio suscriben el acuerdo nacional para la formación continua, según el cual podrán confeccionarse planes de empresa o agrupados dirigidos a la capacitación, promoción profesional o reciclaje del personal.

Los planes sometidos al acuerdo nacional u otras formas de subvención institucional deberán presentarse con acuerdo o acompañados de acta donde se refleje la posición motivada de cada parte.

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 tres representantes de las Representaciones Sindicales firmantes del convenio, según criterio de proporcionalidad sindical y por tres por parte de la Dirección, que tendrá entre sus funciones la elaboración y promoción de planes anuales de formación destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores/as/as a las nuevas tecnologías y a facilitar su formación profesional. Asimismo, evaluará las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos y prioridades de la formación profesional.

Artículo 70.- Ayudas a la Formación del trabajador/a

La empresa procederá a financiar hasta el 75 % del coste, de los cursos de formación que tengan relación con la actividad profesional realizada por el trabajador, con un límite por curso de 4.134,27 euros, y con un montante total anual de 14.699,60 euros para todos los trabajadores/as de la Empresa.

En estos casos se establecerá un periodo de permanencia en la Empresa, cuya duración variará en función del importe de la ayuda. En todo caso, si el trabajador extinguiera la relación laboral antes del plazo de permanencia establecido, deberá devolver la cantidad recibida por este concepto, pudiendo la empresa retenerla al practicarle la correspondiente liquidación.

El trabajador solicitará a su superior la ayuda correspondiente, adjuntando los correspondientes justificantes. El Gerente de la zona en colaboración con el Jefe de RR.HH. de la zona comunicará al trabajador la decisión adoptada.

La Empresa informará periódicamente a las representaciones sindicales de las ayudas concedidas.

Artículo 71.- Ayudas a estudios de los trabajadores/as grado inferior.

1.- La empresa abonará la cantidad de 206,70 euros a cada hijo de trabajador /a (en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tan solo a uno de ellos) cuya edad esté comprendida entre 0 y hasta 18 años cumplidos, siempre que acrediten estar cursando estudios en centro público o privado homologado.

Para poder acceder a la ayuda a estudios para los hijos, será requisito indispensable que el empleado/a, haya prestado al menos 6 meses de servicios – durante el año anterior, computados a mes de septiembre - y continuar prestando servicios en el mes de octubre en que se hace efectiva la ayuda, debiendo aportar la correspondiente documentación acreditativa (matriculación etc.).

2. - Se crea un fondo económico anual de 5.953,28 EUROS - para la concesión de 16 becas de 372,24 EUROS cada una, a los hijos de los trabajadores/as de plantilla, mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la anterior ayuda y se concederán para cursar estudios de grado superior.

Artículo 72.- Ayuda por Discapacitaciones

1. a) Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 367,24 euros mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes de la firma de éste Convenio), que haya sido declarado oficialmente minusválido con una declaración oficial de minusvalía en un grado igual o superior al 66%.

b) En los casos en que la minusvalía esté comprendida entre el 50% y el 65%, la ayuda será de 183,66 euros mensuales.

c) Normas comunes aplicables a las ayudas antes indicadas: estas ayudas se retrotraerán a la fecha de reconocimiento oficial de la minusvalía 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.

2. La ayuda se dejará de abonar cuando el minusválido realice trabajos remunerados cuya retribución supere el salario mínimo interprofesional o el organismo oficial a quien corresponda se haga cargo total de la atención del minusválido.

3. Se crea un fondo de ayuda de discapacitados por un montante anual de 2.323,06 euros, a efectos de poder conceder ayudas individuales que se soliciten para aquellos casos no contemplados en los supuestos anteriores del convenio, para determinados casos justificados (asistencia sanitaria especial, operaciones, etc.).

Podrán ser beneficiarios de la ayuda de este fondo, el trabajador con minusvalía, o pariente a su cargo en quien concorra el carácter de cónyuge, hijo o hermano del mismo, siendo

estas ayudas incompatibles con otras a percibir por el convenio en base a la declaración de minusvalía.

4. 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 73.- Situaciones de jubilación

Aquellos trabajadores/as que puedan acceder a la jubilación parcial, según los requisitos vigentes en cada momento, podrán solicitar a la Dirección de la Empresa su posible aplicación, la cual decidirá en función de las circunstancias concurrentes, teniendo especialmente en cuenta la posible amortización o no de la posición que ocupa el trabajador/a.

Los trabajadores/as que estén interesados en una jubilación anticipada a la edad ordinaria prevista la normativa de seguridad social, podrán plantear dicha situación a la empresa a efectos de poder obtener determinada ayuda, la cual será estudiada en cada caso por la misma, a efectos de su posible aplicación.

Aquellos trabajadores/as procedentes de otras compañías del mismo grupo mercantil que estuviesen dentro de un plan colectivo de jubilación parcial, mantendrá el referido derecho, sin que el mero cambio de compañía perjudique el mismo.

TITULO SÉPTIMO DISPOSICIONES VARIAS CAPÍTULO PRIMERO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 74.- Prevención de Riesgos Laborales

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario que requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en las delegaciones para poder así eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de las actividades de venta y distribución, para proteger la salud del trabajador.

Ambas partes se comprometen a favorecer e impulsar las acciones de tipo preventivo, divulgativo y formativo, cuidando de la observancia de las reglas de trabajo que se adopten, e informando de las posibles deficiencias que pudieran dar origen a accidentes de trabajo.

Artículo 75.- Vigilancia de la Salud

1. 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 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 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 posible especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo

3. 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 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 por los Servicios Médicos y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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.

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 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 sus funciones en materia preventiva.

CAPÍTULO SEGUNDO SUSPENSIÓN CARNE CONDUCIR

Artículo 76.-Suspensión / Privación del carne de Conducir.

1. El trabajador que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir y éste le fuera suspendido 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 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.


Antonio Alvarez


SARINA YES

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 ésta 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 sólo no estará contemplada en el presente artículo, 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. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará sin perjuicio de que cada una de las partes pueda ejercitar las acciones legalmente previstas.

6. 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.

Artículo 77.- Carné de conducir por puntos

Los trabajadores/as que necesiten una licencia administrativa para poder conducir vehículos de motor en el desempeño de su actividad profesional que puedan verse privado del mismo tendrán el siguiente régimen:

a. Pérdidas de carné por infracciones derivadas de estacionamiento y aquellas otras que las partes acuerden, ejerciendo sus labores profesionales, dará lugar al siguiente régimen:

- pasará a ocupar un puesto de trabajo alternativo y percibirá durante ese tiempo el salario fijo de su categoría y las retribuciones variables establecidas en el Convenio Colectivo para el vendedor autoventa o vendedor punto de venta sin ruta por razones organizativas, retornando a su anterior puesto de trabajo una vez recuperada la licencia administrativa de conducción.
- el trabajador/a deberá seguir los correspondientes cursos para recuperación de puntos, siendo el coste económico del citado curso a cargo de la empresa y el tiempo empleado a cargo del trabajador/a.

b. Si la pérdida es como consecuencia de las anteriores infracciones en concurrencia con otras infracciones con ocasión de la actividad profesional o privada, tendrá derecho a optar entre:

- un puesto de trabajo alternativo, con las retribuciones fijas y variables que correspondan al mismo.
- pasar a la situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo durante el tiempo de realización de las pruebas necesarias para recuperar la licencia administrativa de conducir.

Y además el trabajador/a deberá seguir los correspondientes cursos para recuperación de puntos, siendo el coste económico del citado curso a cargo de la empresa y el tiempo empleado a cargo del trabajador/a.

c. Si la pérdida es debida exclusivamente a infracciones imputables a la actividad privada del trabajador/a, se aplicará lo previsto en el Convenio Colectivo y en la normativa vigente.

TITULO OCTAVO
DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y SINDICALES
CAPITULO I
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 78.- Adecuación representación legal de los trabajadores

Adecuación de la representación legal de trabajadores a la plantilla de asalariados: Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el reglamento de elecciones sindicales, si como consecuencia de los cambios de la plantilla del centro de trabajo, ya sea por incremento de la misma o disminución (por la razón que sea), transcurrido el plazo de tres meses desde dicha situación, afecta al número de RLT del centro de trabajo o agrupación de centros de trabajo que resultaron de las ultimas de elecciones sindicales, se procederá a adecuar el número de representantes legales de los trabajadores a la plantilla real existente, sin perjuicio de que si volviese a cambiar en el futuro, se vuelva a adecuar .

Artículo 79.- Comité Intercentros.

1. 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 4 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.
- Inversiones acordadas en cuanto repercutan o puedan repercutir sobre la situación de empleo y demás cuestiones de personal.

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, excepto aquellas materias que se hayan declarado expresamente como confidenciales por razones de negocio o estratégicas.

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 conforme a la legalidad vigente 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.

2. El Comité Intercentros se constituye con 9 miembros.

Artículo 80.- Garantías Sindicales.

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 50 trabajadores/as, 25 horas.
- De 51 en adelante 30 horas.

Artículo 81.-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.

Las representaciones sindicales con implantación efectiva (tener al menos un representante unitario obtenido en las elecciones sindicales) tendrán derecho a:

- a) Disponer de un local para uso de la Sección Sindical de Empresa. La ubicación del mismo se comunicará al Director de Personal.
- b) Disponer en los centros de trabajo de un tablón de anuncios específico donde podrán colocar documentación propia de su Central Sindical.

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 afiliado y previa conformidad expresa, siempre, de éste.

3. Las Centrales Sindicales que tengan al menos el 10% del total de representantes unitarios 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, ésta tendrá los siguientes derechos:

- Nombrar, de acuerdo a las normas internas acordadas de la Sección Sindical, mediante certificación correspondiente, a uno de ellos como representante del sindicato en la Empresa
- Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva, de acuerdo a su implantación efectiva.

4. Las secciones sindicales con implantación efectiva en la empresa tendrán derecho a nombrar a los delegados sindicales que correspondan, según plantilla de la Empresa, de acuerdo a la previsión establecida en el artículo 10,2 de la LOLS.

Conforme a la actual plantilla de trabajadores/as de la empresa, corresponde conforme a la LOLS a cada una de las representaciones sindicales con implantación efectiva un delegado sindical de empresa, con el crédito horario de 35 horas mensuales por 11 meses al año (385 horas anuales).

De forma adicional al Delegado Sindical que pueda corresponder por la LOLS, se establece:

- las representaciones sindicales más representativas según la legislación vigente con implantación efectiva, tendrán derecho a un delegado sindical adicional a la LOLS, a razón de 35 horas X 11 meses/año.

- las representaciones sindicales que no sean más representativas según la legislación vigente pero que a nivel de Empresa tengan una implantación igual o superior al 10 % obtenida en las últimas elecciones sindicales, tendrán derecho a un delegado sindical adicional a la LOLS, a razón de 20 horas X 11 meses/año.
- En todo caso, para el delegado sindical adicional a la LOLS solo se aplicará uno de los anteriores supuestos, sin que pueda existir duplicidad (se obtiene por ser sindicato más representativo según la LOLS con implantación efectiva, o por sin ser sindicato más representativo según la LOLS tenga una implantación a nivel empresa de al menos el 10%)

Los Delegados sindicales de Empresa de las secciones sindicales con implantación efectiva, podrán acceder a los centros de trabajo de la Compañía previa comunicación con 72 horas de antelación al Director de Personal, 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.

5. Por otra parte cada Central sindical podrá liberar a un/os trabajador/a, según el crédito horario sindical disponible por cada una de ella, 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 representantes unitarios y delegado sindical afiliados a su central sindical y comunicará el Secretario General de la misma al Director de RR.HH el sistema de liberación de la persona/as designadas, acordando la distribución del resto de horas entre los representantes unitarios 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.
- En caso de acordarse la acumulación anual, la misma se realizará por periodos anuales, y se indicará expresamente el crédito sindical que puede emplear el personal que cede su crédito, que deberá ser empleado por jornadas enteras de trabajo, a efectos organizativos.
- En el caso de variarse el número de representantes legales de los trabajadores/as en un centro de trabajo, pertenecientes a la representación sindical que ha acordado la acumulación, mientras no se llegue a un nuevo acuerdo, aumentará o reducirá proporcionalmente el número de días de crédito sindical a emplear, en función del aumento o disminución de su número.

6. En cada centro de trabajo, uno de sus miembros podrá gozar de la doble condición de RLT 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).
7. Estos representantes, previo acuerdo con los RLT, podrán hacer uso de locales sindicales suministrados por la Dirección a los Delegados de Personal / Comités de Empresa.
8. La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Bimbo Donuts Iberia, S.L., por la parte social, estará formada por las representaciones sindicales con implantación efectiva en la Empresa, de acuerdo al criterio de proporcionalidad sindical, siempre que las mismas ostenten la mayoría de la representación unitaria, según las últimas elecciones sindicales.

En el caso de que las representaciones sindicales no ostenten la mayoría de la representación unitaria, la Comisión Negociadora del convenio colectivo se constituirá según la previsión establecida en la regulación de la negociación colectiva en el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

En cuanto al número de miembros por la parte social será de 7.

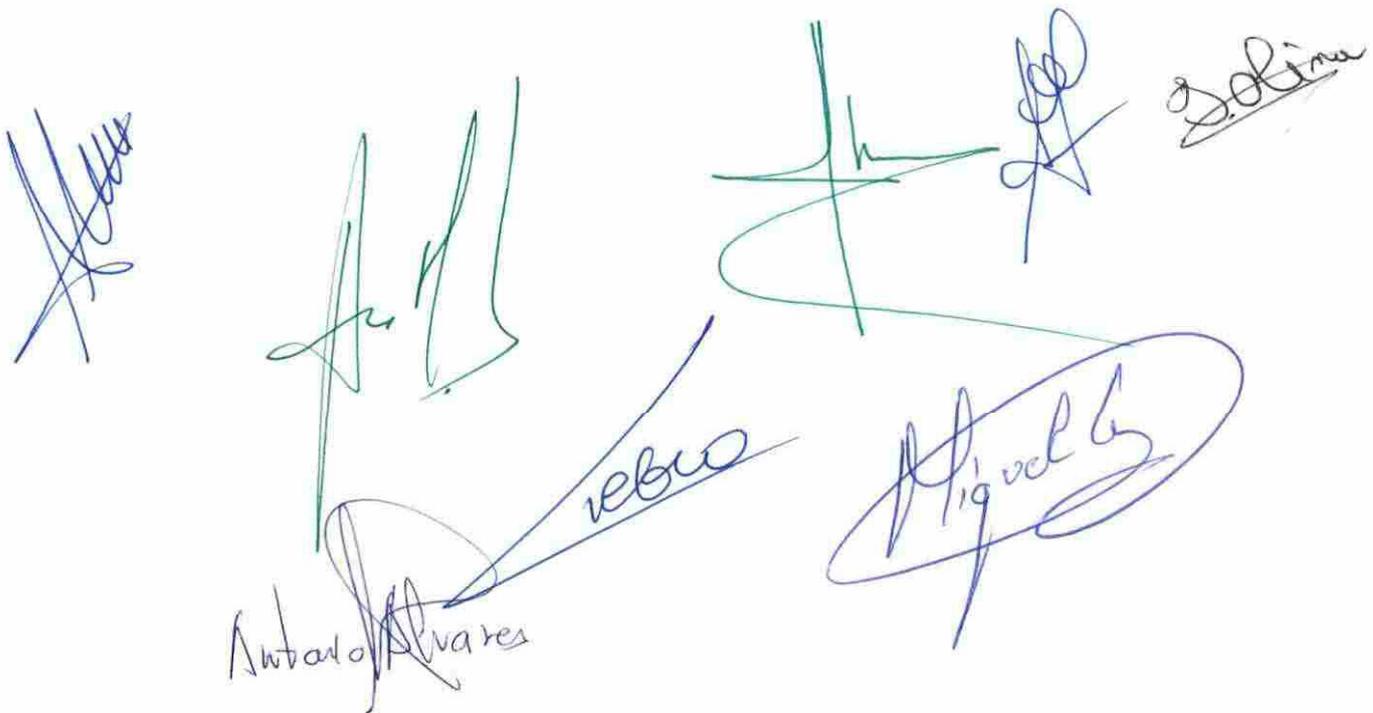
Artículo 82.-Ayuda a las Secciones Sindicales de Empresa.

Se establece para el año 2.019 una ayuda total anual de 10.222,11euros, 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 83. Asesores Comisión Negociadora Convenio Colectivo

Las representaciones sindicales con implantación efectiva y que formen parte de la comisión negociadora del convenio colectivo tendrán derecho a contar con un asesor en la negociación colectiva, pudiendo disponer cada una de ellas de un fondo de gastos de hasta 2.266,05 euros, debidamente justificados, para poder atender los gastos de desplazamiento, estancia y manutención del referido asesor durante la negociación colectiva.

Las representaciones sindicales con implantación efectiva y que formen parte de la comisión negociadora del convenio colectivo podrán contar durante la negociación colectiva con otros asesores, pero sin disponer de este fondo a favor de los mismos.



Handwritten signatures in blue and green ink. The signatures include:

- A blue signature on the far left.
- A green signature in the upper middle.
- A green signature in the upper right.
- A blue signature in the upper right, partially overlapping the green one.
- A blue signature in the upper right, labeled "S. Molina".
- A blue signature in the lower middle, labeled "rebuc".
- A blue signature in the lower middle, labeled "Antonio Alvarez".
- A blue signature in the lower right, labeled "Miguel G".



Handwritten mark resembling '765'.

ANEXO I ROPA DE TRABAJO

Ventas y distribución (salvo acomodador)

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones de invierno
- 2 pantalones de verano
- 3 camisas de invierno
- 3 camisas de verano
- 2 corbatas (Cada Gerente determinará las fechas de uso)
- 2 chaquetas de tela o 1 chaqueta de tela más anorak o una chaqueta de "nappel" (a negociar en cada Gerencia de ventas).
- 2 jersey tipo chaleco o pullover.
- 1 traje de agua (pantalón y chaqueta impermeable).

Acomodadores de Delegaciones

(Prendas de color gris)

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

Antonio Alvarez

Miguel G

Solima

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL.

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- DEFINICION 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 el caso de que algún empleado/a detecta o considera 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.- AMBITO DE ACTUACIÓN

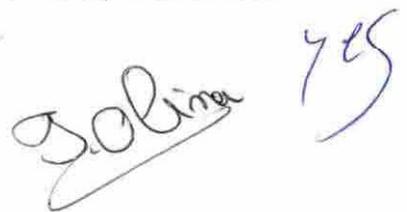
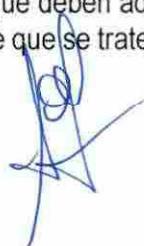
Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en Bimbo Donuts Iberia, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal becario, personal de ETT's, empresas consultoras, etc, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten 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 Donuts Iberia 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 a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y 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 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 una obligación 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, la Dirección y en especial las personas que tengan bajo su mando hacia otros empleados/as de la Empresa, adoptarán las medidas que consideren necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico y responsable de Persona para decidir la actuación a seguir quien además de asesorar cuando proceda podrá proponer la apertura de una investigación interna previa a la comunicación de Comisión de igualdad para mejor esclarecimiento y circunstancias del caso y para valorar las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.



- Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso.
- 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

V.- 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:

- o Iniciación.
- o Desarrollo
- o 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 una "Comisión Especial", 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 Especial" receptora de la denuncia podrá, 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.

Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom of the page. The signatures include 'Riguel G', 'Antonio Alvarez', 'Salina', and 'YCS'. There is also a small number '42' written in the center of the bottom section.

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.

La Dirección de Recursos Humanos pondrá en conocimiento inmediato de la Representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la/s persona/s afectada/s.

> 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 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.



Nigel G



Antonio Alvarez 43



S. Palma



- > 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 FINALIZACION O RESOLUCION.

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.

Adicionalmente se valorará por la Empresa 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, 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.

Miguel G. Antonio Flores

S. Olivera

ANEXO III GARANTIA ECONOMICA

Los trabajadores/as que se pasan a regir por este convenio colectivo vienen de distintas regulaciones existentes en la anterior empresa Panrico, por lo que en función del convenio de zona y de la procedencia pueden tener condiciones económicas superiores o inferiores a las previstas en el presente convenio.

A estos efectos se tomará el cómputo global de las retribuciones que perciba el trabajador/a por todos los conceptos, tanto fijos como variables, salariales o extrasalariales, a efectos de comparar su nivel de retribución con la nueva regulación del convenio colectivo.

Aquellos que tengan en cómputo global anual una retribución inferior, pasarán a regularse por las nuevas retribuciones previstas en el convenio, adaptándose los conceptos salariales a las previsiones del convenio colectivo.

Los trabajadores/as que en cómputo global anual tengan una retribución superior, pasarán a regularse por las nuevas retribuciones previstas en el convenio, y el diferencial económico en cómputo anual que venían percibiendo con anterioridad, pasará a integrarse como un complemento personal que se percibirá en 12 mensualidades.

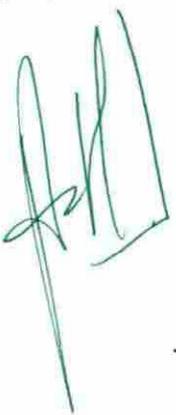
El complemento Personal tendrá el concepto de no compensable ni absorbible con futuros incrementos, y el mismo será revisable en la misma cuantía que el resto de conceptos fijos del convenio colectivo.

La aplicación de esta regulación será de la forma siguiente:

- **Garantías de derechos "ad personam"**: dada la distinta regulación de origen de los trabajadores/as que pasan a regularse por el nuevo convenio colectivo de empresa, en caso de que existan diferencias en cómputo anual por todos los conceptos en comparación con la nueva regulación, se mantendrán dichas diferencias en concepto de complemento "ad personam".

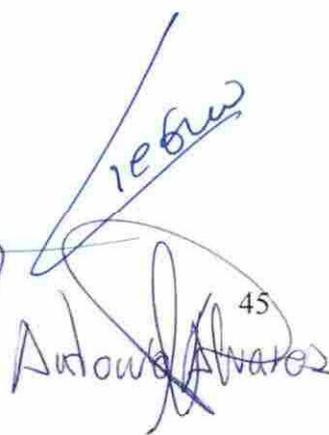
A estos efectos se procederá a comparar los siguientes conceptos:

- o Retribuciones fijas en concepto de salario base, plus convenio, pagas extras y similares, así como complementos de carácter Personal en función de específica situaciones individuales debidamente documentados. El diferencial económico que pueda resultar a favor del trabajador integrará un plus de carácter Personal que se dividirá en 12 pagos anuales. El referido plus personal no será compensable ni absorbible con futuros incrementos de convenio colectivo, y se revalorizarán en la misma cuantía que las retribuciones fijas.
- La retribuciones variables de nocturnidad, festividad o conceptos económicos similares en función de la forma de prestar servicios profesionales se regularán por la regulación del nuevo convenio colectivo, en cuanto a las condiciones de devengo y valores económicos, y los mismos no se tendrán en cuenta a efectos de comparar la situación retributiva del trabajador/a. En los casos de que las retribuciones variables tuviesen un precio inferior a la existente en los convenios anteriores aplicables, se calculará el diferencial anual en términos de igualdad y se compensará dicha diferencia con una indemnización a tanto alzado en la forma que determinen las partes.

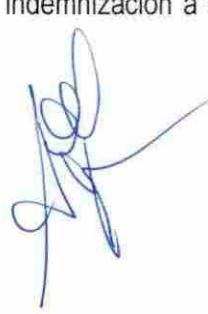


Miguel G.

12612



Antonio Alvarez



45

ANEXO IV COMPENSACION JORNADA

La organización del trabajo de la actividad de venta y distribución de los productos de la empresa, desde sus centros de trabajo hasta los establecimientos comerciales, tiene en cuenta las características del producto y el servicio de seis días a la semana del mercado, según se especifica en la regulación de la jornada convenio colectivo.

Aquellos colectivos de trabajadores/as que en cómputo anual tuviesen menos días de trabajo que los previstos en el convenio colectivo (ya sea por sistemas de acumulación de descanso, distribución de jornada etc.) se calculará el diferencial de días comparado con la nueva situación, y se indemnizará a tanto alzado dicha diferencia de una sola vez, a efectos de que todo el colectivo tenga un mismo sistema organizativo de jornada de trabajo y días de prestación de servicios.

La determinación de los trabajadores/as que están en esta situación y el montante económico de la indemnización se establecerá por la Comisión Paritaria del convenio colectivo, dentro de las funciones de interpretación y aplicación del texto del convenio.

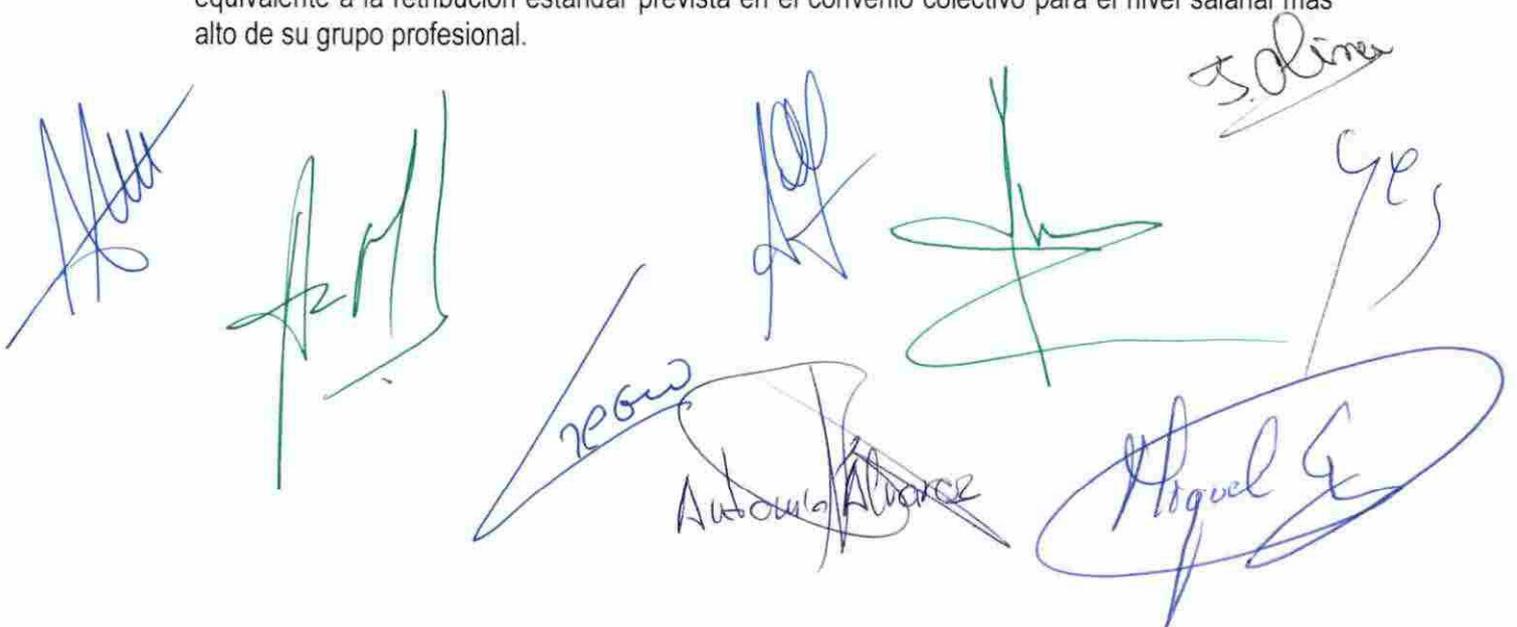
resu

Antonio Suarez

ANEXO V

En el caso de la integración de una de las sociedades correspondientes al mismo grupo mercantil, donde existan trabajadores/as denominados de "no convenio" que tengan unas especiales condiciones profesionales y/o retributivas, los mismos se seguirán regulando por sus propias condiciones, y sin perjuicio de aplicar los derechos sociales regulados en el convenio colectivo.

En todo caso, se garantiza que la retribución mínima que percibirá este colectivo será equivalente a la retribución estándar prevista en el convenio colectivo para el nivel salarial más alto de su grupo profesional.



A collection of handwritten signatures in blue and green ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are simple scribbles, while others are more legible. One signature in the bottom right is circled in blue and appears to read 'Miguel G'. Another signature in the bottom center is written in blue and appears to read 'Antonio Alvarice'. There are also some initials and marks, such as '2000' and 'G.P.', interspersed among the signatures.