

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**12188** *Resolución de 7 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Pimad, S.A.U.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo de la empresa Pimad, S.A.U. (Código de Convenio nº 9011582), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### VII CONVENIO COLECTIVO DE PIMAD, S.A.U.

##### Ámbito estatal

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la empresa Pimad, S.A.U., así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del convenio colectivo, en el ámbito del territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

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

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de dirección y gestión, así como los jefes de los distintos departamentos de los centros de trabajo.

Artículo 3. *Vigencia.*

Todos los aspectos del convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir del día 1 de julio de 2009, excepto la jornada anual de trabajo que se mantendrá como está en la actualidad, independientemente de la firma del texto del convenio.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente convenio será hasta el 30 de junio de 2012, quedando automáticamente denunciado a su vencimiento, sin necesidad de denuncia expresa de cualquiera de las partes, pudiendo prorrogarse por el periodo que las partes establezcan de mutuo acuerdo.

No obstante lo anterior, las partes revisarán de mutuo acuerdo las retribuciones salariales contempladas en el convenio colectivo, las cuales tendrán vigencia en los períodos comprendidos entre 1 de julio al 30 de junio de los años siguientes.

#### Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a cualesquiera otras que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

#### Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales actuales o futuras - generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas - que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o mejora social que en este convenio colectivo 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 de estos por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad total o parcial por modificación de las condiciones, sean económicas, sociales o de otra índole, quedará en su totalidad sin eficacia práctica lo pactado.

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 8. *Normativa general.*

En todo lo no estipulado expresamente en este convenio colectivo, las partes se remiten a lo dispuesto en el acuerdo marco de panaderías publicado en el BOE de fecha 8 de octubre de 1998, y con carácter dispositivo a la derogada ordenanza laboral de panaderías, aprobada por orden Ministerial del 12 de julio de 1946 y en su defecto a lo previsto en la legislación vigente.

#### Artículo 9. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria estará compuesta por 2 representantes legales de los trabajadores y por 2 representantes de la dirección.

Para la designación de los representantes de los trabajadores, se mantendrá el criterio de proporcionalidad electoral resultante de las elecciones sindicales celebradas en la empresa.

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, y previo planteamiento de la cuestión a la comisión paritaria, se planteará la cuestión ante el organismo competente.

#### Artículo 10. *Partes firmantes del convenio colectivo.*

El convenio colectivo es firmado por la totalidad de la representación unitaria (representantes legales de los trabajadores existentes en la empresa), así como por la dirección de la empresa, teniendo carácter de eficacia general.

## CAPÍTULO II

### Organización práctica del trabajo

#### Artículo 11. *Facultades de la dirección.*

En todo lo referente a la organización del trabajo, la dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, en especial el art. 20 del estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.  
2. No obstante lo anterior, la duración anual de la jornada de trabajo efectivo para cada año natural (1 de enero al 31 de diciembre), dentro de la vigencia del presente convenio colectivo queda fijada en 1.772 horas.

3. En enero de cada año, la dirección de la empresa y representantes legales de los trabajadores, confeccionarán el calendario laboral de todos los departamentos considerando una jornada con promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo (al que se añadirá el tiempo de presencia que corresponda).

En los casos que la duración anual de la jornada, por la razón que sea, superase la vigente en el año natural, el exceso de horas resultante se compensará -salvo pacto expreso en contrario- con tiempos equivalentes de descanso. El disfrute de este descanso será añadido al periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, excepto la jornada de un día laboral que será de libre disposición para asuntos propios y que previo aviso y con la correspondiente organización del trabajo, podrá disfrutar.

Al finalizar el año natural, aquellos trabajadores que no hubiesen disfrutado del día de libre disposición, percibirá en su nómina del mes de diciembre un día de permiso retribuido.

4. En caso de jornada continuada el tiempo de descanso intermedio será a cargo del trabajador.

5. A efectos de la actividad industrial y comercial se consideran laborales los 7 días de la semana, sin perjuicio de los descansos semanales y diarios de los trabajadores establecidos por la legislación vigente.

6. La jornada de trabajo partida podrá aplicarla la empresa, en función de las necesidades organizativas y de mercado que concurran.

#### Artículo 13. *Descansos semanales.*

Cada trabajador, sin perjuicio de lo manifestado anteriormente tendrá un descanso semanal mínimo de día y medio consecutivo, sin que el mismo tenga que coincidir con domingo o día festivo, sin perjuicio de la existencia de pactos especiales existentes o a establecer en determinados departamentos, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 14. *Horarios de trabajo.*

Serán los pactados en cada centro de trabajo y los mismos podrán ser variados por la empresa, previa información a los representantes de los trabajadores, en caso de cambio de los horarios de salida de los transportes, por exigencia del mercado o mejora del servicio.

Dadas las características de la actividad empresarial, ambas partes aceptan que en lo que se refiere al trabajo en los centros de producción o fabricación, todos los trabajadores que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos, deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

A propuesta del trabajador interesado, con respecto en todo caso de los periodos mínimos de descanso y siempre que no se creen problemas organizativos, éste podrá

cambiar de turno de trabajo con otra persona de la misma categoría y puesto de trabajo, previa consulta y autorización del jefe del departamento correspondiente.

Al poder existir oscilaciones en los pedidos de ventas, las partes aceptan una variación en los horarios diarios de entrada / salida en dos horas que deberá ser previamente comunicado con 24 horas de antelación por la empresa. Las variaciones de los excesos / defectos de jornada diarios serán compensados en computo semanal (7 días naturales siguientes).

La empresa podrá, dentro de sus facultades organizativas, proceder a la movilidad funcional de los trabajadores, en cuyo caso, percibirán los conceptos variables correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen efectivamente y en el horario correspondiente al referido puesto de trabajo.

#### Artículo 15. *Trabajo en festivos.*

A efectos de garantizar la mayor frescura del producto en el mercado, los trabajadores asignados a los departamentos de producción (elaboración de producto), logística (preparación para remisión del producto) y mantenimiento (funcionamiento de las instalaciones industriales) están obligados a trabajar en festivos (domingos y festivos intersemanales).

Como regla general y siempre que no existan circunstancias especiales que lo impidan, los días 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre no se procederá a realizar actividad productiva de elaboración de productos.

#### Artículo 16. *Vacaciones.*

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

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa menor a la de un año tienen derecho a 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 septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

El período de disfrute será distribuido durante todo el año natural, preferentemente en época estival, teniendo en todo caso en cuenta la organización del trabajo. En los casos en que pudiesen existir épocas de mayor actividad, la empresa podrá excluir las mismas de dicho período.

Cada año entre los meses de marzo a mayo, la empresa confeccionará un calendario de vacaciones, teniendo siempre presente las necesidades de fabricación, ventas y mercado de la empresa.

Este calendario se le pasará a los representantes de los trabajadores para que den su opinión, debiendo estar publicado antes de finalizar el mes de mayo.

Cuando algún trabajador lo solicite, y por mutuo acuerdo entre éste y la empresa, podrá dividir en dos su periodo de vacaciones, no pudiendo ser ninguno de los periodos inferiores a 5 días.

#### Artículo 17. *Abono de nóminas.*

El abono de todas las retribuciones fijas se efectuará por meses de idéntica duración.

Los conceptos variables se cerrarán unos quince días naturales, aproximadamente, antes de la finalización del mes natural. Estos días pendientes de conceptos variables se abonarán en la nómina mensual siguiente.

#### Artículo 18. *Vestuario.*

La empresa anualmente dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite.

## Artículo 19. *Categorías profesionales.*

En el anexo I se establecen los distintos puestos de trabajo existentes en la actualidad en los centros de trabajo y la categoría profesional que corresponde a cada uno de ellos.

Dados los avances tecnológicos, la dirección contempla un sistema de posible promoción de los trabajadores pertenecientes a cada grupo profesional, estableciendo un método que posibilite los ascensos para aquellos trabajadores que demuestren una cualificación profesional que amerite los mismos y siempre que existan vacantes. Cada dos años y previa solicitud de los trabajadores interesados, se realizarán las oportunas pruebas teóricas y prácticas de aptitud, para determinar si se tienen los conocimientos exigidos para el adecuado acceso a la categoría profesional propuesta.

## Artículo 20. *Sistema de clasificación profesional.*

Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

Producción (fabricación): personal dedicado a los procesos de elaboración de los productos de la empresa.

Logística (distribución): personal dedicado a los procesos de carga - descarga y coordinación de envíos desde los puntos de fabricación a los puntos de distribución y venta.

Administración y servicios generales: personal dedicado a las tareas administrativas así como a aquellas otras de carácter general.

Mantenimiento fábricas: personal dedicado a las tareas de montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.

Calidad y desarrollo: personal dedicado a las tareas de control, análisis y seguimiento de la calidad del proceso productivo, materias primas, producto terminado y al diseño y desarrollo de los productos.

Las partes aceptan expresamente la movilidad funcional, con independencia de la categoría profesional que se ostente, sin perjuicio de los periodos de formación y adaptación que se consideren necesarios.

## CAPÍTULO III

### Retribuciones

## Artículo 21. *Retribuciones salariales fijas.*

La estructura salarial está compuesta por un salario fijo de idéntica mensualidad, formado por salario base y complemento pimid.

Los importes por categoría profesional se establecen en el anexo II.

## Artículo 22. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá, por el concepto de antigüedad en la empresa, las cantidades mensuales establecidas en el anexo III que se adjunta, diferenciándose 2, 4, 9, 14, 19 Y 24 años de antigüedad.

## Artículo 23. *Pagas extras.*

Se establecen, con carácter exclusivo, tres pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes que se abonarán entre el 20 y el 25 de los meses de mayo, julio, y diciembre. En estos tres meses se hará coincidir el pago conjuntamente con la nómina mensual.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

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

Julio: 1 de enero al 30 de junio del año actual.

Diciembre: 1 de julio al 31 de diciembre del año actual.

El importe de las mismas será de una mensualidad de salario base, complemento pimid y antigüedad.

Artículo 24. *Plus festivo.*

Todo el personal incluido en el presente convenio colectivo que preste sus servicios un día festivo intersemanal o un domingo, además del día de descanso compensatorio (salvo que el festivo intersemanal coincida con el día de descanso semanal), percibirá una compensación adicional por cada hora efectiva trabajada en dicho festivo o domingo, cuyo importe se establece en la cantidad de 3,726 euros para el primer año de vigencia del convenio.

Artículo 25. *Plus nocturnidad.*

El trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada efectiva en este período la compensación adicional de 1,716 euros para el primer año de vigencia del convenio.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal al que se le reconoce un complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo, dado que resulta imposible establecer respecto del mismo un control estricto de la jornada.

En todos los demás casos, la retribución de las horas extraordinarias para el primer año de vigencia del convenio será la que figura en el anexo IV «horas extraordinarias» del presente convenio.

Conforme al art. 35 del estatuto de los trabajadores, R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, se establece que las horas extras se compensarán - salvo pacto expreso en contrario - por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en la proporción de que cada hora extra realizada sea equivalente a una hora y quince minutos de tiempo de descanso, y que previa acumulación de días enteros pueden disfrutarse unidos al periodo anual de vacaciones.

Artículo 27. *Niveles salariales de las categorías profesionales.*

Al personal de nueva contratación, con independencia de su modalidad contractual, se aplicará el 80 por ciento de las tablas salariales establecidas en el convenio, debido a la necesidad de un período de aprendizaje y adecuación al puesto de trabajo, siendo facultad empresarial el mantener o aumentar el nivel salarial dentro de la categoría profesional, en función de la maestría adquirida por la persona en el desempeño del respectivo puesto de trabajo.

La empresa procederá a establecer el siguiente nivel salarial dentro de la misma categoría profesional, en función del aprendizaje y experiencia adquirida por el trabajador.

En función de la complejidad de las labores profesionales, esta situación será de un máximo de dos años.

Artículo 28. *Gastos de viaje.*

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, y en lugar diferente donde tenga ubicado el centro de trabajo, percibirá las cantidades gastadas hasta:

Desayuno: 3,550 euros.

Comida/Cena: 10,50 euros.

Pernocta: 25,00 euros.

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

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

**Artículo 29. *Retribución en vacaciones.***

Durante las vacaciones se percibirán las siguientes retribuciones: Salario base, complemento pimad y antigüedad.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá en vacaciones la media del complemento de nocturnidad devengado por cada uno durante los doce meses del año natural anterior.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje en domingos y festivos, percibirá en vacaciones la media del complemento festivo devengado por cada uno durante los doce meses del año natural anterior.

**Artículo 30. *Revisiones salariales.***

Las revisiones salariales serán de carácter anual, con independencia del periodo de vigencia del convenio colectivo, comprendido las mismas entre el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Primer año de vigencia: 1 de julio 2009 al 30 junio 2010.

El incremento salarial para este primer año de vigencia del convenio tendrá congelación salarial, aplicándose las tablas en vigor de efecto 1 de Julio de 2.008. (Anexos de convenio II, III y IV).

Segundo año de vigencia: 1 de julio 2010 al 30 junio 2011.

Previo al inicio de este segundo año de vigencia del convenio (meses de Mayo y Junio de 2010), las partes revisarán si procede la aplicación de incremento salarial, teniendo en cuenta para ello el ipc real al 30 de Junio de 2010 así como la tendencia de los tres/cuatro meses anteriores y posteriores.

Se tendrá una especial consideración al calcular el incremento a aplicar en este segundo año de vigencia del convenio, en el caso de que como consecuencia de la congelación salarial del primer año de vigencia del convenio, se hubiese producido una pérdida de poder adquisitivo.

El incremento salarial pactado para este segundo año de vigencia del convenio será para todas las retribuciones salariales fijas y variables, no tratadas especialmente en otros apartados (anexos de convenio II, III y IV, Plus festivo y Plus nocturnidad).

Cláusula de revisión salarial que será operativa en el caso de que el ipc interanual al 30 de junio de 2.011 supere el incremento salarial para este segundo año de vigencia.

Tercer año de vigencia: 1 de julio 2011 al 30 junio 2012.

Previo al inicio de este tercer año de vigencia del convenio (meses de Mayo y Junio de 2011), las partes revisarán si procede la aplicación de incremento salarial, teniendo en cuenta para ello el IPC real al 30 de Junio de 2011 así como la tendencia de los tres/cuatro meses anteriores y posteriores.

El incremento salarial pactado para este tercer año de vigencia del convenio será para todas las retribuciones salariales fijas y variables, no tratadas especialmente en otros apartados (anexos de convenio II, III y IV, Plus festivo y Plus nocturnidad).

Cláusula de revisión salarial que será operativa en el caso de que el ipc interanual al 30 de junio de 2012 supere el incremento salarial para este tercer año de vigencia.

## Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad temporal, la empresa procederá a abonar la prestación reconocida por la seguridad social, abono que se efectuará mientras dure dicha obligación de pago, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

## Artículo 32. *Ayudas de incapacidad temporal.*

a) Incapacidad temporal por accidente de trabajo: En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, ocurrido en el centro de trabajo, que tenga su origen en fractura o fisura de hueso; hernia inguinal; herida inciso-contusa; amputación total o parcial; quemadura de 2º ó 3º grado, atrapamientos en elementos móviles de maquinas; contactos eléctricos y caídas de altura, el trabajador/a con una antigüedad mínima de un año, percibirá un complemento de IT hasta llegar al 100% de la base reguladora de la prestación, desde el primer día.

b) Incapacidad temporal sea por enfermedad común o accidente, sea o no laboral, con duración superior a 60 días continuados: En estos casos la empresa procederá a complementar hasta el 60% de las diferencias en bruto dejadas de percibir entre la prestación de seguridad social y el 100% de la base reguladora, siempre que se den estos requisitos:

La duración de la situación de IT supere los 60 días computados de forma continuada. La situación de alta laboral e inmediata baja laboral, sea o no por una misma causa, se considerará como un nuevo periodo de 60 días a estos efectos.

Se abonará el 60% de las diferencias en el momento que se cumpla el día 61 de IT, computándose desde el primer día de la baja en adelante y hasta el alta médica o que la empresa deje de realizar el pago delegado de la prestación (se tenga o no obligación de cotizar por el trabajador).

Quedan excluidos de estas ayudas de IT, los casos de lesiones/dolencias musculares, reumatoides, lumbalgias, o similares, no ocasionado por accidente laboral en el centro de trabajo. Igualmente quedan excluidas las situaciones de IT derivadas de conveniencia o estéticas que el trabajador pudiese realizar en épocas de no prestación de servicios profesionales.

Este complemento será revisado periódicamente.

c) Hospitalización: En los supuestos de hospitalización, tanto por enfermedad como por accidente, la empresa abonará el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, desde el mismo día de su ingreso en el centro hospitalario hasta el alta hospitalaria.

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.

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.

En todo caso las ayudas de incapacidad temporal a cargo de la empresa son incompatibles entre sí, sin perjuicio de aplicar la situación de ayuda que más favorezca al trabajador/a.



## CAPÍTULO IV

**Social**Artículo 33. *Seguro colectivo de vida.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida en favor del personal de plantilla que a uno de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

Esta 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 28.000 Euros.

La vigencia de esta póliza y los capitales será a partir del día uno de enero de 2.009, manteniéndose el mismo capital durante toda la vigencia del convenio.

La empresa nunca aportará a la financiación de la prima anual una cantidad superior al 0,5 % de las retribuciones fijas (salario base, complemento pimad y antigüedad) de la plantilla existente el año anterior más el porcentaje de incremento salarial para el año que se asegura.

Artículo 34. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento de hijo. El disfrute de esta licencia será decisión del trabajador, debiendo realizarse con proximidad a la fecha de nacimiento de su hijo.
- c) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización con ingreso, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre que ese desplazamiento sea superior a 40 km.
- d) Un día laboral por boda de padres, hijos o hermanos.
- e) Un día laboral por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del estatuto de los trabajadores, R.D. legislativo 1/95 de 24 de marzo.

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

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo necesario para asistencia o consulta médica, previa cita (máximo cuatro horas/día).
- j) Se estará a lo expresamente dispuesto en la ley de conciliación familiar.

Se aplicarán de igual forma las licencias retribuidas aquí contempladas a favor de las parejas de hecho, con convivencia efectiva, siempre que reúnan las normas legales y que estén debidamente inscritas en el registro administrativo establecido al efecto.

## Artículo 35. *Licencias no retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: Un día laboral para asuntos propios.

## Artículo 36. *Jubilación anticipada.*

Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años de antigüedad y sesenta y dos años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, se negociará con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales de cada trabajador.

## Artículo 37. *Vigilancia de la salud.*

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

2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, 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 especial peligrosidad.

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. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

5. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. 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.

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

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

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

9. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

#### Artículo 38. *Prevención riesgos laborales.*

1. Se crea un comité paritario de prevención de riesgos laborales, compuesto por 2 representantes (que ostenten la condición de delegados de prevención) de las secciones sindicales de empresa firmantes del convenio, de acuerdo con su representatividad y 2 representantes de la dirección, con la función de recibir información sobre las actividades preventivas realizadas, seguimiento de las previstas y proposición de nuevas medidas.

2. El comité se reunirá dos veces al año como mínimo.

3. La dirección se compromete a fomentar el desarrollo de una cultura preventiva a través de programas de información, formación y participación de los trabajadores/as en los temas propios de prevención de riesgos laborales.

Información: Los delegados de prevención tendrán información de las medidas higiénicas (ruido, polvo de harinas) que se realicen en la fábrica, pudiendo estar presentes durante las mediciones.

Los delegados de prevención tendrán información de la evolución de riesgos así como de los planes de acción correctivos.

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

Participación: El comité de seguridad y salud levantará acta de las reuniones.

El comité de seguridad y salud participará en la evaluación de riesgos, y sus revisiones, así como en la propuesta de planes de acción correctivos.

#### Artículo 39. *Plan de igualdad efectiva.*

Se crea una comisión de igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 2 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 2 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo.

Dicha comisión aprovechará la actividad realizada en el año 2.008 en las distintas reuniones celebradas, fijándose el año 2.009 para su realización, en un periodo de 3 meses hábiles desde su constitución en octubre a su prevista finalización en diciembre de 2.009, para realizar, como comisión de trabajo, el correspondiente plan de igualdad y sus protocolos. Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos.

#### Artículo 40. *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.

## CAPÍTULO V

### Régimen disciplinario

Artículo 41. *Faltas y sanciones laborales.*

En cuanto a las infracciones laborales y las sanciones a imponer, las partes se remiten expresamente al texto recogido en el acuerdo marco de panaderías publicado en el BOE de fecha 8 de octubre de 1998.

## CAPÍTULO VI

### Derechos sindicales

Artículo 42. *Derechos de los representantes legales de los trabajadores y sindicales.*

Referente a los derechos de los representantes sindicales o de los trabajadores de los centros de trabajo, se estará a lo expresamente dispuesto en el estatuto de los trabajadores, R. D. legislativo 1/95, de 24 de marzo y L.O.L.S., ley orgánica 11/85, de 2 de agosto de libertad sindical.

El tiempo dedicado a la negociación del convenio colectivo será por cuenta de la empresa.

Artículo 43. *Acumulación de crédito horario a favor de representantes legales de los trabajadores/as.*

Se establece la acumulación de crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores/as a favor de uno ó dos de ellos, perteneciente a la misma representatividad sindical, a efectos de poder realizar adecuadamente la actividad sindical, sin generar perjuicios organizativos en la actividad productiva y/o comercial, dadas las características de los procesos de elaboración de productos y comercialización.

Se procederá a la acumulación por trimestres, comunicando las representaciones sindicales la forma de cesión de horas realizada y la persona que utilizará las mismas, con una antelación mínima de 15 días, a efectos de planificar la actividad productiva y/o comercial.

Artículo 44. *Preaviso utilización horas crédito horario sindical.*

Los representantes legales de los trabajadores/as comunicarán a la dirección de la empresa la utilización del crédito horario sindical con una antelación mínima de 24 horas para los pertenecientes a fábrica y 48 horas para los pertenecientes al resto de departamentos, a efectos de planificar adecuadamente la actividad productiva y comercial, y poder cubrir la ausencia, la cual será con un mínimo de cuatro horas.

### Cláusula de revisión salarial Pimad, S.A.

Si el IPC interanual a 30 de junio de 2011 (que comprende el periodo del 30 de junio de 2011 al 1 de julio de 2010) supera el incremento salarial pactado para este segundo año de vigencia del convenio, se efectuara una revisión salarial a los trabajadores/as a los que se les ha aplicado el incremento salarial pactado, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y variables) de cada categoría vigentes a 1 de julio de 2010 practicándose las regularizaciones oportunas.

1) La base salarial para el calculo de los incrementos de 1 de julio de 2011 serán los salarios vigentes a fecha 30 de junio de 2010, con la revisión si procede, por la aplicación de la cláusula de revisión.

2) A partir del momento en que el ipc interanual (tomado de julio de 2011 a junio de 2010) publicado por el INE, una vez definitivo supere el incremento salarial pactado para este segundo año de vigencia del convenio, se procederá a efectuar la revisión salarial.

Si el IPC interanual a 30 de junio de 2012 (que comprende el periodo del 30 de junio de 2012 al 1 de julio de 2011) supera el incremento salarial pactado para este tercer año de vigencia del convenio, se efectuara una revisión salarial a los trabajadores/as a los que se les ha aplicado el incremento salarial pactado, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y variables) de cada categoría vigentes a 1 de julio de 2011 practicándose las regularizaciones oportunas.

1) La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1 de julio de 2012 serán los salarios vigentes a fecha 30 de junio de 2011, con la revisión si procede, por la aplicación de la cláusula de revisión.

2) A partir del momento en que el ipc interanual (tomado de julio de 2012 a junio de 2011) publicado por el INE, una vez definitivo supere el incremento salarial pactado para este tercer año de vigencia del convenio, se procederá a efectuar la revisión salarial.

## ANEXO I

Puesto de trabajo	Categoría profesional
<i>Centro de trabajo I: Azuqueca de Henares</i>	
Producción (Fabricación)	
Premezclas-amasador .....	Oficial primera.
Modelador-masas .....	Oficial segunda.
Hornero-moldes-tapas .....	Oficial primera.
Alimentador de moldes-tapas .....	Oficial segunda.
Maquinista-embolsador .....	Oficial primera.
Paletizador-codificador .....	Oficial segunda.
Acomodador .....	Oficial tercera.
Paletero .....	Especialista.
Auxiliar general .....	Ayudante encargado.
Logística (Distribución)	
Coordinador turno .....	Coordinador turno.
Operario .....	Oficial segunda.
Operario .....	Oficial tercera.
Operario .....	Especialista.
Mantenimiento:	
Mecánico 1. <sup>a</sup> e mantenimiento .....	Oficial primera e.
Mecánico 1. <sup>a</sup> mantenimiento .....	Oficial primera.
Mecánico 2. <sup>a</sup> mantenimiento .....	Oficial segunda.
Mecánico 3. <sup>a</sup> mantenimiento .....	Oficial tercera.
Aprendiz mecánico mantenimiento .....	Aprendiz.
Administración y servicios generales	
Jefe oficina administrativo .....	Jefe de oficina.
Administrativo 1. <sup>a</sup> e. ....	Oficial primera e.
Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	Oficial primera.
Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	Oficial segunda.
Administrativo 3. <sup>a</sup> .....	Oficial tercera.
Auxiliar administrativo .....	Auxiliar.
Calidad y desarrollo:	
Ayudante laboratorio .....	Ayudante laboratorio.
<i>Centro de trabajo II: Agüimes (Gran Canaria)</i>	
Administración y servicios generales	
Administrativo 3. <sup>a</sup> .....	Oficial tercera.

## ANEXO II

## Tablas salariales 01/07/2009-30/06/2010

Salarios brutos mensuales (euros)

Categorías	Salario base mensual	Complemento pimarad mensual	Salario convenio mensual
<b>Producción-Distribución</b>			
Coordinador Turno . . . . .	1.029,552	747,982	1.777,531
Ayudante encargado. . . . .	935,956	679,978	1.615,934
Oficial primera. . . . .	929,045	489,741	1.418,786
Oficial segunda. . . . .	929,045	380,223	1.309,268
Oficial tercera . . . . .	929,045	320,427	1.249,472
Especialista . . . . .	929,045	232,376	1.161,421
<b>Mantenimiento</b>			
Oficial primera E. . . . .	944,403	1.100,732	2.045,135
Oficial primera . . . . .	944,403	950,487	1.894,887
Oficial segunda. . . . .	929,045	702,913	1.631,958
Oficial tercera . . . . .	923,291	326,181	1.249,472
Aprendiz . . . . .	691,309	8,632	699,938
<b>Calidad y desarrollo</b>			
Ayudante laboratorio. . . . .	987,575	520,594	1.508,169
<b>Administración</b>			
Jefe Oficina. . . . .	984,864	915,455	1.900,319
Oficial primera E. . . . .	944,403	852,927	1.797,330
Oficial primera. . . . .	944,403	707,860	1.652,263
Oficial segunda. . . . .	929,045	449,685	1.378,730
Oficial tercera . . . . .	923,291	321,495	1.244,782
Auxiliar. . . . .	921,043	167,460	1.088,503

## ANEXO III

## Tablas salariales 01/07/2009-30/06/2010

Antigüedad: Importes brutos mensuales (euros)

Categorías	Dos años	Cuatro años	Nueve años	Catorce años	Diecinueve años	Veinticuatro años
<b>Producción-Distribución</b>						
Coordinador Turno . . . . .	51,478	102,956	205,908	308,864	411,816	514,772
Ayudante encargado. . . . .	46,798	93,596	187,192	280,791	374,387	467,983
Oficial primera. . . . .	46,453	92,905	185,813	278,718	371,626	464,531
Oficial segunda. . . . .	46,453	92,905	185,813	278,718	371,626	464,531
Oficial tercera . . . . .	46,453	92,905	185,813	278,718	371,626	464,531
Especialista . . . . .	46,453	92,905	185,813	278,718	371,626	464,531
<b>Mantenimiento</b>						
Oficial primera E. . . . .	47,220	94,443	188,886	283,330	377,773	472,216
Oficial primera . . . . .	47,220	94,443	188,886	283,330	377,773	472,216
Oficial segunda. . . . .	46,453	92,905	185,813	278,718	371,626	464,531
Oficial tercera . . . . .	46,165	92,332	184,662	276,994	369,326	461,658
Aprendiz . . . . .	34,566	69,131	138,266	207,394	276,526	345,657

Categorías	Dos años	Cuatro años	Nueve años	Catorce años	Diecinueve años	Veinticuatro años
<b>Calidad y desarrollo</b>						
Ayudante laboratorio . . . . .	49,379	98,761	197,522	296,280	395,041	493,803
<b>Administración</b>						
Jefe Oficina . . . . .	49,243	98,490	196,976	295,466	393,956	492,446
Oficial primera E . . . . .	47,220	94,443	188,886	283,330	377,773	472,216
Oficial primera . . . . .	47,220	94,443	188,886	283,330	377,773	472,216
Oficial segunda . . . . .	46,453	92,905	185,813	278,718	371,626	464,531
Oficial tercera . . . . .	46,165	92,332	184,662	276,994	369,326	461,658
Auxiliar . . . . .	46,052	92,104	184,208	276,314	368,418	460,522

**ANEXO IV****Tablas salariales 01/07/2009-30/06/2010***Tablas horas extraordinarias (euros)*

Categorías	Valor horas extraordinarias
<b>Producción-Distribución</b>	
Coordinador Turno . . . . .	23,476
Ayudante encargado . . . . .	21,342
Oficial primera . . . . .	18,715
Oficial segunda . . . . .	17,248
Oficial tercera . . . . .	16,448
Especialista . . . . .	15,279
<b>Mantenimiento</b>	
Oficial primera E . . . . .	27,069
Oficial primera . . . . .	25,068
Oficial segunda . . . . .	21,554
Oficial tercera . . . . .	16,448
Aprendiz . . . . .	
<b>Calidad y desarrollo</b>	
Ayudante laboratorio . . . . .	19,894
<b>Administración</b>	
Jefe Oficina . . . . .	25,139
Oficial primera E . . . . .	23,766
Oficial primera . . . . .	21,829
Oficial segunda . . . . .	18,174
Oficial tercera . . . . .	16,393
Auxiliar . . . . .	14,307