

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

13817 *Resolución de 19 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Bellsolà (Bellsolà, SA y Bellsolà Girona, SL).*

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo de empresas Bellsolà (Bellsolà, SA, y Bellsolà Girona, SL), Código de convenio n.º 90100073012012, que fue suscrito, con fecha 15 de junio de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por el Comité de empresa y los Sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de octubre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO BELLSOLÀ

Vigencia desde el 01-02-2012 al 31-01-2014

CAPÍTULO I**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del Grupo Bellsolà, estableciendo un marco estable entre las empresas que lo integran y sus trabajadores.

Tendrán la consideración de empresas integradas al Grupo Bellsolà todas aquellas en las que la Empresa Bellsolà, SA, tenga una posición dominante de conformidad con la definición dada por el artículo 42 del Código de Comercio A dichas empresas les será de aplicación el presente Convenio Colectivo, siempre y cuando se cumplan las normas de negociación y legitimación –tanto inicial, como plena y decisoria– vigentes en cada momento. En la actualidad conforman el Grupo Bellsolà, las sociedades Bellsolà, SA, y Bellsolà Girona, SL.

Las normas aquí establecidas regulan los derechos y obligaciones de todos los centros de trabajo del Grupo Bellsolà.

El contenido de este Convenio afecta a la totalidad de empresas del Grupo Bellsolà, anteriormente identificadas, aunque para todas aquellas cláusulas de contenido salarial, sólo afectará a las personas integradas en los Grupos profesional I, II, III y IV (todos ellos con tabla salarial anexa), quedando expresamente excluido el Grupo profesional 0.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma si bien los efectos económicos serán desde el 1 de febrero de 2012, salvo el que se regula en el llamado «Plus desplazamiento», y su vigencia será de dos años, contados desde la citada fecha.

Artículo 3. *Rescisión y revisión.*

La denuncia proponiendo la revisión del convenio deberá ser formulada y presentada por la parte denunciante ante el otro, y llevada a la autoridad competente a fin y efecto de que sea registrada, con una antelación como mínimo de un mes y como máximo de tres meses contados antes de la fecha del final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Vigencia de la totalidad.*

Las disposiciones del presente Convenio constituyen un conjunto orgánico e indivisible y, pues, en el caso de que la autoridad laboral, en el trámite de homologación, no aprobase alguna cláusula, resultaría totalmente nulo y sin ningún tipo de efecto vinculante, y esta situación obligaría a reconsiderar su totalidad el articulado.

Artículo 5. *Declaración antidiscriminatoria.*

El presente Convenio se regirá por la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. Esta declaración se extiende al Grupo Bellsolà a las relaciones laborales en todo su alcance (salario, puestos de trabajo, promociones, permisos y licencias), con la lógica excepción por el sexo femenino respecto de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Como órgano de interpretación de las cláusulas de conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se crea una comisión paritaria compuesta, indistintamente, por tres miembros de la Dirección del Grupo y por tres miembros de la Representación de los Trabajadores.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Las interpretaciones y aplicaciones de lo pactado, así como el seguimiento del conjunto de acuerdos.
2. Por cualquier circunstancia de no entendimiento en la aplicación del presente convenio, las partes se comprometen a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previamente haberse sometido al dictamen de la comisión paritaria, la cual emitirá un informe en el plazo máximo de quince días.

Solo en el caso de que los buenos oficios de la comisión no llevaran a una solución negociada, se recurrirá al Tribunal Laboral de Cataluña y, en última instancia, a las vías ordinarias del conflicto colectivo.

3. El dictamen previo de la comisión paritaria será obligatorio para iniciar cualquier vía contenciosa, tanto de carácter laboral como económico, en todo lo que esté regulado por el presente convenio.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando, debidamente convocada, asistan, al menos, presentes y/o por delegación, dos de los componentes de cada parte.

Asimismo, los acuerdos que se tomen requerirán, al menos, la votación favorable de la mayoría simple de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece, a efectos de notificación, en carretera Santa Coloma de Farners, Km 5,6 de Aiguaviva, Girona.

Artículo 7. *Garantía «ad personam»:*

Se respetarán, a título personal, las condiciones económicas derivadas de las actuales categorías y/o contratos individuales existentes en la entrada en vigor del presente acuerdo que, con carácter global, excedan o superen las pactadas en este Convenio. El importe resultante se incorpora dentro del concepto «ad personam».

De las cantidades actualmente percibidas en el concepto «ad personam», los primeros 300 euros mensuales pasarán a formar parte de un nuevo concepto denominado «Complemento Personal 1.º Convenio», siendo estas cantidades ni compensable ni absorbibles y incrementándose en el mismo porcentaje que lo haga el Convenio.

Artículo 8. *Manipulación de alimentos:*

Respecto del personal afectado por el presente Convenio y que sus funciones tengan una relación directa o indirecta con los productos, desde el comienzo hasta el fin del proceso de producción, la empresa tiene la obligación de someterse a la normativa vigente.

CAPÍTULO II

Jornada. Vacaciones. Permisos y licencias

Artículo 9. *Jornada de trabajo:*

Respetando la jornada anual base de 1792 horas, se establecen los regímenes horarios que se describen a continuación.

Régimen base: Régimen de trabajo de lunes a viernes con descanso semanal en sábado y domingo. Los horarios son fijos y no se rota entre mañana, tarde y noche.

Régimen comercial: Se establece una jornada semanal repartida de lunes a domingo, según horario de apertura de cada tienda, con descansos individuales compensatorios.

Régimen líneas automáticas: Al personal ligado a las líneas automáticas, la empresa podrá, según las necesidades de producción existentes, aplicar los regímenes horarios que se describen a continuación. Para cambiar de un régimen horario a otro, la empresa deberá comunicarlo al Comité de Empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha efectiva del cambio de régimen.

1. Régimen de acumulación de descanso semanal (RADS).

Cuatro equipos de trabajo realizan turnos de manera que, en el período de tres semanas, trabajan de lunes a viernes rotando entre mañana, tarde y noche, descansando la cuarta semana de lunes a viernes. A lo largo de estas cuatro semanas han de trabajar también 48 horas divididas en dos fines de semana (en uno de ellos, sábado y domingo, de 06:00 h a 18:00 h y, en el segundo, sábado y domingo, de 18:00 a 06:00 h).

Este régimen prevé y retribuye la realización de 80 horas extraordinarias ya incluidas en calendario laboral.

2. Régimen 5+2.

Tres equipos trabajan cinco días a la semana (de domingo a lunes o de martes a sábado) y tienen dos días de descanso fijos (viernes y sábado o domingo y lunes). Igualmente rotan de manera consecutiva en horario de mañana, tarde y noche.

3. Régimen 5+0 con bolsa de horas.

El trabajo en esta modalidad se realizará de lunes a viernes, de manera en que tres equipos rotan en turnos de mañana, tarde y noche, descansando los sábados y los domingos.

Ahora bien, para atender las necesidades de producción, y en el supuesto de que la Empresa opte por el régimen 5+0+Bolsa de horas, el calendario laboral se flexibiliza hasta un máximo de 30 jornadas laborales.

3.1 Normativa aplicable a la flexibilización de las jornadas laborales (Bolsa de horas).

I. En cuanto a las primeras 10 jornadas de flexibilización podrán ser cambiadas por días de descanso entra semana que podrán acumularse por semanas y que adicionalmente serán compensadas con la cantidad de 83,4 euros brutos por cada jornada adicional.

La compensación económica descrita en el presente epígrafe no será de aplicación para los Jefes de Línea por disponer de una regulación propia y específica al respecto.

II. En cuanto a las siguientes 10 jornadas de flexibilización, la empresa deberá comunicar al Comité de Empresa por escrito con una antelación mínima de quince días la realización de cada una de estas jornadas, que podrán realizarse en sábado, domingo o en aquellos festivos que el Comité de Empresa haya aceptado ser declarados productivos (cada año, en la negociación del calendario se indicará cuáles son los días festivos que pueden ser trabajados).

Estas jornadas, en total 80 horas, no recibirán ningún tipo de compensación al quedar ya retribuidas a través del «Plus Bolsa de horas».

III. En cuanto a las últimas 10 jornadas de flexibilización deberán ser preavisadas por escrito y con idéntica antelación (quince días), pero estas podrán ser cambiadas por días de descanso que incluso podrán ser acumulables en semanas completas fuera de los períodos de máxima producción en la planta.

En cualquier caso, el disfrute del día o período acumulado de descanso deberá solicitarlo el trabajador a sus superiores con quince días de preaviso.

Los días de descanso generados por haber realizado jornadas adicionales a lo largo del año, podrán ser cambiados por días de descanso (en el régimen ya descrito) hasta el 31 de mayo del año siguiente.

Horario de proceso: En general, la complejidad del proceso productivo provoca que la fabricación de los productos en algunas líneas de trabajo se prolongue por más de cuatro horas desde el amasado hasta el envasado.

Esto conlleva un desfase entre las horas de entrada y salida entre cabecera y final de línea que respete este diferencial horario adaptando de esta manera los lugares de trabajo al proceso productivo.

Así pues, se flexibilizan los horarios del personal ligado al envasado en los días de arranque y parada de las líneas productivas, adaptándolos al proceso productivo, manteniendo un horario de forma que:

- En el día de parada los horarios se prolongarán en cuatro horas para el Jefe de Línea y el personal ligado al envasado.
- Por el contrario en el día que estos trabajadores presten servicios en el turno de arranque los horarios se reducirán en estas mismas cuatro horas trabajadas el día de parada.
- No se entenderán, en ningún caso, como horas extras aquellas que, a pesar de realizarse en sábado, domingo o festivo, sean consecuencia y se deriven del horario de proceso propio de la línea y sean la finalización de un turno de trabajo iniciado en día no festivo.
- Por último, el Jefe de línea que por necesidades del servicio o por sus funciones no pueda reducir la jornada el día de arrancada, acumulará las horas realizadas en exceso y las compensará en días de descanso adicionales.

Régimen de concentración horaria: Dos equipos trabajan doce horas diarias de lunes a miércoles, de 6 h a 18 h y de 18 h a 6 h, y cuatro horas el jueves, de 6 h a 10 h y de 18 h a 22 h. No hay rotación.

Artículo 10. Normativa aplicable para el cómputo y realización de los horarios de producción:

Para el cómputo y control del horario, el empleado fichará sus entradas y salidas en el momento de incorporación o abandono del puesto de trabajo, sin que el tiempo dedicado a su preparación y vestuario sea considerado tiempo efectivo de trabajo.

El descanso diario a que se refiere el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores será de 30 minutos (contando los pertinentes por necesidades personales o fatigas), para los empleados de producción del Grupo Bellsolà, la jornada diaria de los cuales sea superior a seis horas.

Estos descansos serán organizados por el jefe de línea, con el fin de que se realicen de forma escalonada y que en ningún caso puedan poner en peligro la actividad en la línea de producción.

Con la finalidad de realizar unas paradas para descanso adecuadas, se procurará distribuir los anteriores descansos en tres paradas individuales siendo, el segundo de ellos, situado en la franja central de la jornada, el de mayor duración y destinado al bocadillo.

En caso de incidencias, averías o cambios de referencia de producto, los descansos se acomodarán a las mismas, siempre bajo el criterio del responsable de línea y con la premisa base de que las líneas no paren o lo hagan el mínimo tiempo necesario.

Los descansos regulados anteriormente se consideran como tiempo de trabajo efectivo, de manera que la jornada presencial exigible al personal del Grupo Bellsolà a jornada completa, será de 8 horas, incluidos los descansos anteriormente referidos.

En el caso de superar individualmente los descansos regulados en detrimento de la jornada efectiva de trabajo, se aplicará el régimen y los efectos aplicables a una falta de puntualidad.

En cuanto a las faltas de puntualidad, serán tratados disciplinariamente de forma que las faltas de puntualidad de más de cinco veces a la entrada y a la salida o, cuando la suma de todas ellas supere la hora de duración en un mes, se considerarán falta leve. Dos faltas leves de puntualidad en el período de tres meses se considerarán como falta grave.

Artículo 11. Vacaciones:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá un período anual de vacaciones establecido en veintidós días laborables. Todo el personal con más de un año de antigüedad podrá disfrutar del 50% de sus vacaciones en el periodo comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

Artículo 12. Permisos y licencias:

Avisando a la empresa con la máxima antelación posible, el personal puede dejar de asistir al trabajo, sin perder el salario, por alguno de los motivos siguientes, durante los días y periodos de tiempo que se indican a continuación:

- A) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- B) Por enfermedad grave o ingreso hospitalario del esposo / esposa, padres y padres políticos, hijos y hermanos, hasta cuatro días. Contándose los días de ingreso y los que el enfermo necesite atención domiciliaria, aceptándose como prueba de ésta necesidad el informe de alta hospitalaria o un informe del médico de cabecera.

Para el resto de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

En ambos casos pueden ampliarse por necesidad de viajar, hasta tres días naturales adicionales, según la siguiente escala:

- En caso de tener que hacer un desplazamiento de entre 300 y 599 km: Un día adicional.
- En caso de tener que hacer un desplazamiento de entre 600 y 799 km: Dos días adicionales.
- En caso de tener que hacer un desplazamiento de más de 800 km: Tres días adicionales.

En el caso de que trabaje más de un miembro de la familia dentro de la empresa y con derecho a permiso, se hará todo lo posible para combinar el mismo no coincidiendo a la vez.

C) Dos días naturales por fallecimiento o entierro de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, ampliables con tres días naturales adicionales con la misma regulación que el apartado anterior.

D) Tres días naturales por nacimiento de hijo/a, ampliables con tres días naturales más en caso de internamiento del hijo/a.

E) Dos días naturales por cambio de domicilio, limitado a una licencia por año natural.

F) Tiempo indispensable para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.

G) Tiempo indispensable para el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.

H) Tiempo indispensable para asistencia a médico especialista de la seguridad social. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.

I) El tiempo indispensable para acompañar al hijo/a menor de dieciséis años al médico, se dispondrá de una bolsa con un máximo de diez horas anuales.

Como derecho supletorio de este artículo, todo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal vigente.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 13. *Estructura de las retribuciones.*

La estructura retributiva tiene un mínimo garantizado que es el Salario Convenio para cada Grupo profesional, y que se paga en 12 mensualidades, más tres pagas extras.

Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto al personal que los devenga por días como por aquellos que lo devengan por meses.

- A) Salario Convenio.
- B) Complementos salariales.
 - B1 Personales.
 - B2 De puesto de trabajo.
 - B3 De cantidad o calidad de trabajo.
 - B4 De vencimiento periódico superior al mes.

Se generan tres pagas extras con fecha de pago 16 de mayo, 31 de julio y 22 de diciembre y su período de generación es anual contándose desde el día siguiente del día de pago.

C) Complementos extra-salariales.

Artículo 14. *Salario Convenio.*

Es la parte de retribución del trabajador que le viene marcada por el Grupo profesional al que pertenece y por unidad de tiempo. El importe del Salario Convenio convenido para cada grupo profesional, es el que consta en el anexo I y resulta de la suma del antiguo Salario base y Plus convenio.

Artículo 15. *Complementos Salariales Personales.*

Antigüedad (PAC): A partir del 1 de febrero de 1999 quedó suprimido del Convenio de las Industrias del Pan de la Provincia de Girona, el concepto tradicional de antigüedad. Desde dicha fecha restó consolidada la cantidad abonada por el anterior complemento de antigüedad.

Por esta razón, el personal afectado no devengará nuevas cuantías ni tramos de dicho complemento de antigüedad, y el personal de nueva entrada no percibirá cantidad alguna por este concepto.

Este complemento o plus de antigüedad consolidada (pac) no será, en ningún caso, absorbible ni compensable, se abonará también a las pagas extras y se incrementará siempre en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Convenio.

Artículo 16. *Complementos salariales de puesto de trabajo.*

Apartado a) Plus nocturno: Cualquier trabajador independientemente de su categoría, por el hecho de realizar su jornada de trabajo en horas nocturnas, recibirá, por jornada trabajada, el complemento fijado en el anexo II. Se entiende por horas nocturnas desde las 22 horas hasta las 6 horas de la madrugada.

Apartado b) Plus cámara: Aquellos trabajadores que se incorporen en el Almacén de Producto Terminado y, en concreto a aquellos puestos de trabajo donde la actividad se desarrolla en la cámara de congelados, es decir, entre $-20\text{ }^{\circ}\text{C}$ y $-22\text{ }^{\circ}\text{C}$, tendrán derecho a percibir el complemento fijado en el anexo III.

Apartado c) Plus responsabilidad: Tendrán derecho a percibir el complemento fijado en el anexo IV aquellos trabajadores que ejerzan la responsabilidad de Responsable de Línea.

Artículo 17. *Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.*

Apartado a) Horas extraordinarias: Cuando para la buena marcha de la empresa, sea necesario que el personal realice horas extraordinarias, respetando que estas son de libre iniciativa de la empresa y de libre aceptación del trabajador, éstas se abonarán según lo establecido en el anexo V del presente convenio.

Serán consideradas como horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada anual pactada.

No obstante, al objeto de asegurar la continuidad de la producción y, en consecuencia, garantizar una efectiva optimización de los recursos, no se dará por finalizado un turno de trabajo y por lo tanto no se podrá abandonar el puesto de trabajo hasta que no se hayan incorporado los trabajadores del siguiente turno (hasta un máximo de 29 minutos) asegurando de esta manera el efectivo relevo en los turnos de trabajo y evitando la parada de líneas. Esta operativa se podrá realizar hasta un máximo de tres veces en un mes.

Solo se considerarán horas extras aquellas que superen en veinte y nueve minutos la jornada diaria acordada, pagando en este caso desde el primer minuto por encima de las 8 horas.

En cualquier caso, la Empresa procurará la compensación, con tiempo de descanso, de este exceso de horas.

Apartado b) Plus refuerzo: En cualquier caso, el personal que, por necesidades organizativas de la empresa, sólo tenga que adelantar o retrasar su jornada hasta un máximo de dos horas, tendrá la retribución que, por horas, se fija en el anexo VI, aunque que éstas estén comprendidas dentro del horario nocturno.

Artículo 18. *Retribución ligada a la realización de un determinado régimen.*

Plus RADS:

Los trabajadores que presten servicios en este tipo de régimen percibirán la siguiente retribución anual:

Puesto de trabajo	Importe Plus Rads - Euros
Grupo Profesional I	6.949,82
Grupo Profesional II	4.832,32
Grupo Profesional III	4.669,39

* El personal de mantenimiento, a pesar de estar incluido en el GP II, percibirá por este concepto la cantidad de 6.332,76 euros anuales.

Plus 5 +2:

Los trabajadores que presten servicios en este tipo de régimen percibirán la siguiente retribución anual:

Puesto de trabajo	Importe Plus 5+2 - Euros
Grupo Profesional I	4.072,54
Grupo Profesional II	2.823,60
Grupo Profesional III	2.606,40

Plus Bolsa de horas:

Los trabajadores que presten servicios en este tipo de régimen percibirán la siguiente retribución anual:

Puesto de trabajo	Importe Plus bh - Euros
Grupo Profesional I	4.072,54
Grupo Profesional II	2.823,60
Grupo Profesional III	2.606,40

Plus turnicidad:

Como compensación a la obligatoriedad de rotar entre los turnos de mañana, tarde y noche que conlleva prestar servicios en alguno de los regímenes horarios definidos anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus denominado «turnicidad», importes según anexo VII.

Plus horario flexible:

Como compensación a la flexibilidad horaria que se exige a los trabajadores que prestan sus servicios en el proceso productivo de las líneas automáticas, mantenimiento y aquellos que de manera individual hayan pactado adaptarse a los cambios de régimen de trabajo que, según las necesidades productivas y logísticas, aplica la empresa, percibirán un plus denominado «plus horario flexible». Importes según anexo VIII.

Plus polivalencia:

Este concepto lo recibirán aquellos trabajadores de las secciones de producción con una antigüedad en la empresa de un año continuado. Este concepto retribuye la experiencia adquirida y por ello la polivalencia que el trabajador aporta al sistema productivo. Su importe es de 68.67 euros brutos por doce mensualidades

Este concepto y su importe dejará de ser percibido en el momento en que el trabajador comience a percibir cualquiera de los otros complementos salariales descritos en el presente convenio, pues los mismos, por su especificidad ya retribuyen dicha polivalencia, recuperándose en el supuesto de cese en estos últimos.

Artículo 19. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes; Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de San Honorato «16 de mayo», julio y navidad, se abonarán a razón de treinta días de los importes de salario convenio, incluyendo también la antigüedad consolidada (ahora PAC), así como el plus de nocturnidad para aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en horas nocturnas.

Artículo 20. Otros complementos.

Plus pan:

Independientemente de las retribuciones en metálico pactadas por el presente convenio, se establece que el personal de obrador, distribución y comercialización de pan tiene derecho a un kilo de pan por día trabajado, que debe ser cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrica, y que no será en ningún caso elaborado especialmente con este fin para los trabajadores. El valor de estas piezas de pan no se puede computar para el cálculo del importe de las gratificaciones extraordinarias, beneficios, pluses ni aumentos periódicos por años de servicio.

Desde el día 1-2-2004 esta retribución fue sustituida por su valor y pago en efectivo, calculado según criterio de coste directo de fabricación estándar, manteniéndose el actual pago por día trabajado reflejándose su importe el anexo IX del convenio, beneficiando a la totalidad de las personas afectadas por la parte económica del Convenio.

Plus desplazamiento:

Desde el próximo 1 de julio de 2012, se devengará una cantidad equivalente a 0,9 euros por día efectivamente trabajado. Esta cantidad cotizará de conformidad con la normativa vigente y se mantendrá con idéntico importe durante toda la vigencia de este Convenio.

Artículo 21. Complementos de prestaciones a la Seguridad Social:

A) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral de los trabajadores, desde el 7.º día de baja y hasta un máximo de tres meses, la empresa se obliga a satisfacerles un complemento diario equivalente a la diferencia entre la prestación satisfecha por la Seguridad Social y el 100% de su base reguladora diaria. En los casos de personas con el salario real superior a la base reguladora, se compensará de forma que no se vea minorada su retribución en carácter anual (mensualidades y pagas extras).

B) No obstante, y aunque la causa de la incapacidad temporal sea una enfermedad común o accidente no laboral, cuando exija el internamiento clínico u hospitalario, y previa, en todo caso, su debida justificación, el complemento expresado en el apartado anterior lo abonará la empresa durante todo el tiempo que dure el internamiento, hasta un máximo de seis meses.

C) En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el citado complemento de hasta el 100% la empresa deberá abonar, al trabajador que se encuentre en esta situación, desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

D) Los casos de baja por maternidad y riesgo durante el embarazo, se regirán por su normativa específica.

CAPÍTULO IV

Actualización salarial

Artículo 22. *Actualización Salarial.*

Para el período 1 de febrero de 2012 a 31 de enero de 2013:

- Por los conceptos salariales denominados Salario convenio, PAC, Plus cámara, Plus responsabilidad, Plus nocturno, Plus RADS, Plus bolsa de horas, Plus turnicidad, Plus horario flexible, Plus polivalencia y Plus pan, se establece un incremento del 0,5% con efectos desde el día 1 de febrero de 2012, salvo aquellos trabajadores que ya se les comunicó el importe de su salario para 2012.

Para el periodo 1 de febrero 2013 a 31 de enero 2014:

- A partir del día 1 de febrero de 2013, se incrementarán con un porcentaje equivalente al 0,8%, los mismos conceptos salariales que en 2012.

- De manera adicional, y dado que ambas partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de fomentar el incremento de la productividad, que conllevará mejorar la competitividad y eficiencia de la Empresa, deciden fijar una retribución variable para este año, el valor de la que se fija en 220 euros brutos anuales para el Grupo profesional II, 200 euros brutos anuales para el Grupo profesional III y 150 euros brutos anuales por los Grupos profesionales IV y V. Estos importes se liquidarán en la nómina de febrero de 2014 en función de la mejora del EBITDA «Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization» (Beneficio antes de Intereses, Impuestos, Depreciaciones y Amortizaciones) que haya obtenido la compañía en el ejercicio anterior y aplicando sobre los mismos el porcentaje resultante del siguiente escalado:

- a) Ebitda inferior al año anterior = 0%.
- b) Incremento del Ebitda menor del 5% = 50%.
- c) Incremento del Ebitda menor del 10% = 75%.
- d) Incremento del Ebitda mayor del 10% = 100%.

Se establecen como condiciones para percibir cualquier cantidad por este concepto:

- Que el trabajador haya prestado servicios de manera efectiva a la empresa en más de la mitad del ejercicio, en los casos de prestar servicios por tiempo inferior al año se pagará de manera proporcional.

- Que el trabajador permanezca de alta en la empresa a la fecha de liquidación del indicado concepto.

- Que el trabajador presente un absentismo inferior al 10% durante el ejercicio, a estos efectos no computará el accidente de trabajo, la maternidad / paternidad, las horas sindicales y los permisos y licencias recogidos en el artículo 12 de este Convenio.

CAPÍTULO V

Grupos profesionalesArtículo 23 *Grupos profesionales.*

En adelante, Grupo Bellsolà, abandona el sistema de categorías profesionales amparándose en un sistema que agrupa por capacidades y experiencias más amplias en grupos homogéneos. Dentro de cada área funcional (producción, técnicos y administrativos) se crean seis Grupos profesionales.

Grupo profesional V: Tareas que consisten en el servicio y atención al público en las dependencias de venta de pan y bollería.

Grupo profesional IV: Tareas que requieren únicamente esfuerzo físico, lógicamente ligadas a producción, sin autonomía y sin que requieran ningún tipo de formación específica.

Grupo profesional III: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Grupo profesional II: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se puedan realizar bajo instrucciones, requieren adecuados conocimientos profesionales, experiencia y aptitudes prácticas, asumiendo la responsabilidad en las tareas encomendadas.

Los trabajos propios de este Grupo pueden requerir de titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Formación Profesional o afines.

Grupo profesional I: Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación. Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o afines, pero son lugares que siempre son identificados por su significativa experiencia en las tareas propias de este Grupo.

Grupo Profesional 0: Ejercen funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, pero que suponen un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas incluso realizadas por otras personas integrantes de este mismo Grupo.

Funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de uno o varios departamentos de la empresa (que en algunos casos pueden ser unipersonales), a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la Dirección.

Todas las funciones propias del área de ventas (promotor, responsable clientes clave, responsable de ventas...).

Formación. Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Durante este primer Convenio, y con el fin de que cada uno de los trabajadores conozca qué grupo profesional le corresponde, se acompaña la siguiente tabla de equivalencia:

	Grupo Profesional	Grupo cotización
Personal obrador/producción:		
Oficial/a	2	8
Oficial/a de línea	1	8
Ayudante/a-polivalente	3	9
Responsable envasado	2	8
Camarista	3	8
Peón	4	10
Dependencias mercantiles:		
Oficial vendedora	2	8
Vendedora	5	9
Técnicos y administrativos:		
Técnico de laboratorio	2	6
Invest. y des. (i + d)	2	6
Oficial administrativo	2	5
Auxiliar administrativo	3	7
Servicios complementarios:		
Oficial/a de mantenimiento	2	8
Ayudante/a de mantenimiento	3	9

CAPÍTULO VI

Contratación**Artículo 24. Contratos de duración determinada.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del ET se identifican las campañas promocionales, las campañas de captación de nuevos clientes y los lanzamientos de nuevos productos como trabajos con sustantividad propia dentro de la empresa y por tanto susceptibles de ser cubiertos con contratos de la modalidad obra o servicio.

Artículo 25. Período de prueba.

El período de prueba por el Grupo 0 será de seis meses, por el Grupo Profesional I y por el Grupo Profesional II tres meses, y para el resto de Grupos Profesionales un mes.

Artículo 26. Ceses.

Cese voluntario del trabajador. Cuando cause baja voluntaria en la empresa debe comunicarlo con una antelación mínima de:

- Grupo Profesional 0: Dos meses.
- Grupos Profesionales I y II: Treinta días naturales.
- El resto de Grupos Profesionales: Quince días naturales.

La no comunicación escrita en tiempo y forma supondrá la deducción del importe del finiquito en la cantidad correspondiente al salario total de los días dejados de preavisar.

CAPÍTULO VII

Otras declaracionesArtículo 27. *Normas de Salud Laboral.*

Empresa y trabajadores manifiestan su voluntad de cumplir con especial cuidado la normativa vigente en materia de salud laboral y concordante, no solo en lo estrictamente legal, sino, en la medida de lo posible, poniendo en marcha las políticas, prácticas, procedimientos o inversiones que mejoran las condiciones de trabajo. Se otorga en este ámbito un papel relevante al Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL).

La empresa facilitará, siempre y cuando sea posible, el acceso a la prestación de riesgo durante el embarazo, siempre y cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos, velando para detectar las situaciones de riesgo en el embarazo y actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Artículo 28. *Reconocimiento médico.*

Los reconocimientos médicos serán efectuados, en su caso, con concurrencia de cuantas obligaciones y criterios se establezcan, en materia de vigilancia de la salud, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 29. *Ley de Igualdad.*

Las empresas integrantes del Grupo Bellsolà se obligan a cumplir, en todo momento, lo que disponga la legislación específica y, por lo tanto, creará una Comité de Igualdad paritario de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 30. *Crédito horario sindical.*

La empresa autorizará la acumulación de las horas sindicales de las que disponen los miembros del Comité de Empresa en uno o alguno de sus miembros siempre que así se comunique a la empresa. La acumulación deberá hacerse dentro de cada trimestre. La empresa permite excederse en algunos de los trimestres siempre que no se exceda el límite anual. Las horas sindicales, siempre que se pueda, se informarán con carácter previo al uso de las mismas.

Artículo 31. *Lactancia y situaciones de riesgo durante el embarazo.*

La empresa permitirá la acumulación en días de descanso, al permiso de maternidad, de las horas a que tenga derecho la trabajadora con motivo del permiso de lactancia.

Igualmente velará para detectar las situaciones de riesgo en el embarazo y actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Artículo 32. *Jubilación anticipada.*

Se creará una comisión paritaria Empresa y Comité para estudiar, analizar y, en la medida de lo posible, dar solución a todas aquellas solicitudes por parte de los trabajadores de acceder a situaciones como la jubilación parcial, anticipada u otras figuras que pudieran acontecer.

Artículo 33. *Derecho supletorio.*

En todo lo no regulado en el presente Convenio, se aplicará el Convenio de Panaderías de la Provincia de Girona, quedando éste como convenio de referencia.

Disposición derogatoria.

Con la firma del presente Convenio quedan derogados y sin efecto todos aquellos acuerdos y pactos de carácter colectivo anteriores a dicha firma y que regulen materias abordadas en este Convenio.

ANEXOS

ANEXO 1

Salario Convenio 2012

	Diario – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
Grupo profesional I	35,24	1.071,91	16.078,58
Grupo profesional II	33,74	1.026,35	15.395,20
Grupo profesional III	32,23	980,41	14.706,17
Grupo profesional IV	30,82	937,49	14.062,32
Grupo profesional V	–	809,43	12.141,48

ANEXO 2

Plus nocturno

Plus nocturno por jornada de trabajo en horas nocturnas, según el artículo 11, apartado a). Importe por día trabajado: 12,05 euros.

ANEXO 3

Plus cámara

Plus cámara (por doce mensualidades), según el artículo 11, apartado b). Importe mensual: 243,66 euros.

ANEXO 4

Plus responsabilidad

Plus responsabilidad (por doce mensualidades), según el artículo 11, apartado c). Importe mensual: 515,89 euros.

ANEXO 5

Horas extraordinarias

Importes horas extraordinarias, según el artículo 12, apartado a):

	Hora extra normal	Hora extra festiva
Grupo profesional I	11,11	19,85
Grupo profesional II	8,46	14,21
Grupo profesional III	7,94	12,14
Grupo profesional IV	7,46	9,70

ANEXO 6

Horas nocturnas

Retribución por horas nocturnas de 22 a 24 h y de 4 a 6 h. Según artículo 17, apartado b). Precio/hora 2,36 euros.

ANEXO 7

Plus turnicidad

Plus turnicidad (por doce mensualidades), según el artículo 18, apartado c). Importe mensual: 134,02 euros.

ANEXO 8

Plus horario flexible

Plus horario flexible (por doce mensualidades), según el artículo 18. Importe mensual: 54,96 euros.

ANEXO 9

Plus pan

Importe por jornada de trabajo de la retribución dineraria que sustituye el kilo de pan (desde el 1 de julio de 2004), según el artículo 14, apartado a). Plus pan, por día trabajado: 1,80 euros.