

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13758 *Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIX Convenio colectivo de Bimbo, SAU.*

Visto el texto del XXIX Convenio colectivo de la empresa Bimbo, SAU (código de convenio n.º 90000682011981), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las Secciones Sindicales de CCOO. y AITB, 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 24 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

BIMBO, SAU XXIX CONVENIO COLECTIVO

Año 2021-2025

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

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

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

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

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

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 2021.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2025, 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 artículo 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 artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de coincidir esta con la denuncia del convenio colectivo, se deberá realizar a la misma vez, tanto la denuncia como la promoción de la propuesta de negociación.

Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 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 artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, denunciado el convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, la prórroga del mismo tendrá una duración de 18 meses desde la finalización de su vigencia.

Artículo 5. *Compensación.*

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

Artículo 6. *Absorción.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en lo que se refiere a las condiciones económicas, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso

de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas quedará en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

Artículo 8. *Normativa general.*

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, según las previsiones del artículo 85.2.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 VI 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 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

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

objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, donde la intervención de los interlocutores por la parte social serán los indicados en el artículo 41.4 del citado precepto legal, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En el caso de que finalice el procedimiento de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia, conforme al procedimiento anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Paritaria, la cual tendrá que resolver en un plazo no superior a siete días, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo, según las previsiones establecidas en este convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del convenio colectivo; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje la Fundación SIMA, en aplicación del VI ASAC (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, según la previsión del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores).

CAPÍTULO II

Política de Empleo

Artículo 10. *Política de contratación.*

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

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

3. Contratación temporal conversión en indefinido: La Empresa para realizar su actividad precisa personal con contrato indefinido y otros con contrato temporal, en función de la concurrencia de determinadas circunstancias.

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

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

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

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

En el caso de que el trabajador/a sustituido no se reincorpore a la Empresa, y exista la necesidad de cubrir la vacante que ocupaba el mismo (por ser de cuadro básico y no

existir personal excedente) mediante contratación externa, se seguirá el procedimiento de selección que después se indicará.

Si como consecuencia de este proceso de selección existe un corrimiento de puestos por cubrir la anterior vacante un trabajador/a que deja vacante a su vez un puesto de cuadro básico que deba cubrirse, se aplicará el mismo sistema de selección para cubrir esta nueva vacante generada (con la excepción citada de que existiesen trabajadores/as excedentes pendientes de recolocación que pudiesen desempeñarlo).

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

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

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

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

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

4. Contrato por circunstancias de la producción.

Se utilizará esta modalidad contractual:

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

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

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

– Por traslado de una producción consolidada a otro centro de trabajo.

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

– Los puestos de trabajo que no sean objeto de tecnificación, a los seis meses se consolidan como indefinido con un desempeño adecuado de la actividad.

– Los puestos de trabajo objeto de tecnificación, deberán ser tecnificados en un plazo de 12 meses, pasado los cuales se convierte en indefinidos.

– Sustitución del personal durante su período vacacional.

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

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

5. Se acuerda que la Empresa podrá hacer uso de la contratación fija discontinua, en las condiciones que se acuerden mediante acuerdo en cada centro de trabajo. Dicho acuerdo deberá recoger los casos en los que se podrá recurrir a este tipo de contratación, cómo debe producirse el llamamiento y la comunicación de la finalización del llamamiento, su orden, así como las consecuencias tanto de la falta de llamamiento como de no atender al mismo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Política de promoción profesional.*

1. Promoción del trabajador/a.

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

2. Reestructuraciones con desaparición de puestos de trabajo futuras.

– En los supuestos de reestructuración, que lleven consigo la desaparición de puestos de trabajo, como consecuencia de tecnificación u otros motivos, que signifiquen que dicho puesto quede sin actividad, y esta medida fuera sustituida por la recolocación del trabajador en otro puesto de inferior nivel salarial profesional, el trabajador/a mantendrá su nivel salarial, y en consecuencia las retribuciones fijas y variables correspondientes al mismo durante un plazo de 3,5 años desde el cambio funcional.

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

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

– No se verán afectados por esta medida todos aquellos trabajadores/as mayores de 57 años, que mantendrán su anterior nivel salarial a título personal.

Artículo 13. *Subcontratas.*

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

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

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

Artículo 14. *Respeto al principio de Diversidad.*

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

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

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

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

Artículo 15. *Política de Empleo.*

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

Artículo 16. *Política de contratación de familiares.*

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

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

CAPÍTULO III

Organización práctica del trabajo

Artículo 17. *Facultades de la Dirección y Grupos profesionales.*

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.

Grupos Profesionales.

– Los grupos profesionales existentes en la Empresa son:

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

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

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

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

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

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

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

a) Grupo Profesional Producción/Distribución:

Niveles salariales:

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

b) Grupo Profesional Mantenimiento:

Niveles salariales:

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

c) Grupo Profesional Servicios Complementarios:

Niveles salariales:

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

d) Grupo Profesional Administración:

Niveles salariales:

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

e) Grupo Profesional Garantía de Calidad:

Niveles salariales:

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

En cada grupo profesional se han establecido distintos niveles salariales donde se asignarán los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta el nivel salarial correspondiente a cada uno de ellos.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.
2. La duración de la jornada de trabajo queda fijada en 38 horas a la semana de trabajo efectivo, sin perjuicio de respetar las condiciones más beneficiosas, lo que implica que quien tenga una jornada de horas efectivas inferior a las 38 horas antes citadas la conservará.
3. Los empleados/as dispondrán de un día de libre disposición anual para asuntos propios. La forma de disfrute efectivo del mismo, deberá ser acordado entre el

empleado/a y la Dirección del centro de trabajo. En el caso de una prestación profesional de servicios inferior al año, tendrán derecho a la parte proporcional.

Artículo 19. *Jornada irregular de trabajo.*

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen una jornada irregular.

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

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

– Podrá darse un máximo de 48 horas anuales (6 jornadas) de jornada irregular, en alguna de estas 2 modalidades:

- a) Flexibilidad normal: primero trabajar una semana de 4 días para luego recuperar esa jornada en otra semana trabajando 6 días.
- b) Flexibilidad inversa: primero trabajar una semana de 6 días para luego compensarse en semanas de 4 días de trabajo.

Anualmente se podrá aplicar un máximo de 3 días de flexibilidad inversa y el resto de días de flexibilidad normal hasta completar el máximo de 6 días anuales en total.

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

- Averías de las líneas de producción que imposibilite la prestación de servicios profesionales en más de un 50 % de la jornada diaria de trabajo.
- Reformas de las líneas de producción o instalaciones que afecte a la actividad productiva de la línea/turno en una jornada completa del trabajador/a.
- Cortes de suministros de energías o falta de materias primas por causas ajenas a la voluntad de la Empresa que conlleve una paralización de las líneas/turnos en más del 50 % de la jornada diaria de trabajo.
- Accidentes atmosféricos que impidan la realización adecuada en más del 50 % de la jornada diaria de trabajo.
- Caída de pedidos en el turno y/o línea de producción, durante 5 días de trabajo consecutivos con un mínimo de 2 horas diarias en promedio semanal. Los días de cesación de actividad por aplicación de este apartado no podrán computarse como días de caída de pedido a los efectos de aplicar nuevamente este apartado.

– Supuestos en los que podrá aplicarse flexibilidad inversa:

- Incremento imprevisto del pedido en un 10 % sobre la capacidad total de la línea.
- Necesidad de acumular stock por paradas programadas por tecnificaciones en fábrica.
- Reformas de las líneas de producción o instalaciones que afecte a la actividad productiva de la línea/turno en una jornada completa de la persona trabajadora.
- Cortes de suministros de energías o falta de materias primas por causas ajenas a la voluntad de la Empresa que conlleve una paralización de las líneas/turnos en más de un 50 %.
- Fenómenos atmosféricos que impidan la realización adecuada en más del 50 % de la jornada diaria de trabajo que afecte a la integridad de instalaciones o impida el acceso con seguridad a las mismas.
- Problemas ajenos a la empresa que impidan la expedición de producto terminado.

- Problemas informáticos o de ciberseguridad que impidan la continuidad de la operativa normal del centro de trabajo en más de un 50 % de la jornada, afectando al buen funcionamiento de los sistemas.

- Comunicación de la jornada irregular: cesación de actividad.

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

- El preaviso para cesar o activar la prestación de servicios será:

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

- En caso de caída de pedidos, con 5 días naturales de antelación.

- y en los otros casos, con la antelación adecuada a la causa que lo motiva.

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

- Si habiendo comunicado la cesación del turno finalmente remonta la producción siendo preciso para ello que se mantenga el turno de trabajo, dicho día computará como día de jornada irregular realizado. La Compañía deberá preavisar con 72 horas de antelación del mantenimiento del turno.

- Comunicación de la jornada irregular: recuperación de actividad.

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

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

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

- horas de formación fuera de la jornada laboral o un día de formación, siendo obligatoria la asistencia.

- alargamiento de la jornada diaria de trabajo para atender incrementos de pedidos.

- realización de turnos adicionales por incrementos de pedidos.

- compensación de días de descanso coincidentes con festivo intersemanal, según acuerdos de cada centro de trabajo.

- atención a concretos permisos de médico especialista y/o exámenes hasta un máximo de cuatro horas al año.

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

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

- El trabajador/a que tenga que recuperar tiempo de inactividad, prestará servicios profesionales en cualquiera de los puestos de trabajo de su grupo profesional o nivel

salarial profesional similar que permita recuperar el tiempo que integra la jornada irregular de trabajo.

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

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

- Las fechas de recuperación no se realizarán coincidentes con Semana Santa entendiéndose como tal los cuatro días de descanso de los diferentes turnos que estén agrupados esa semana, ni con otra fecha específica adicional que se concretará en cada centro de trabajo al comienzo del año natural y que respetarán los festivos agrupados de esas fechas. En el mes de enero de cada año se establecerá en cada centro de trabajo la fecha que queda excluidas mediante acuerdo entre la Dirección y los RLT.

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

- En caso de que se hubiera aplicado la flexibilidad normal (primero semana de 4 días), no se podrá aplicar la flexibilidad inversa hasta que se haya realizado la recuperación de dicha flexibilidad normal.

- En caso de aplicar flexibilidad inversa, si transcurridos 12 meses desde su realización no se ha podido compensar con descanso, la empresa procederá al pago de las horas realizadas de más con el valor de hora extra más hora festiva, o mediante compensación con tiempo de descanso a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora de trabajo, a elección de la persona trabajadora.

- La devolución de la jornada realizada en la modalidad de flexibilidad inversa, dentro de los 12 meses, será unido al descanso semanal, siempre y cuando sea posible.

- No se podrá aplicar flexibilidad inversa si ello conlleva que deban trabajarse más de 6 días continuados.

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

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

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

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

Como compensación por la mayor flexibilidad acordada en este convenio, las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el convenio percibirán un plus flexibilidad con los siguientes valores:

- 2021: 697,07 euros/año.
- 2022: 713,10 euros/año.
- 2023: 734,49 euros/año.
- 2024: 752,86 euros/año.
- 2025: 775,44 euros/año.

Artículo 20. *Horarios de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 21. *Condiciones de trabajo.*

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

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

Artículo 22. *Rotación de turnos.*

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

Artículo 23. *Rotación en puesto de trabajo con mayor contenido de esfuerzo físico.*

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

Artículo 24. *Trabajo en festivos.*

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

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

En cada centro de trabajo, durante el mes de enero de cada año, se procederá a confeccionar un calendario de días de trabajo en festivos del mismo, especificando para cada uno de ellos la forma de trabajar de cada línea y/o turno de producción cuando no esté acordado previamente, así como la forma en que se procederá a la compensación de los días trabajados en día festivo de calendario por cada trabajador/a.

Artículo 25. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables.

Si en el disfrute de las vacaciones coincide algún festivo nacional, autonómico o local no se perderá el día, sino que se adicionará un día de vacaciones al finalizar el período vacacional, garantizando un período de 22 días laborables de vacaciones.

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

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

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

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

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

4. En los casos de accidentes de trabajo establecidos en el artículo 59, apartado 4.º, del convenio colectivo, ocurridos en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo, con anterioridad al inicio del período vacacional fijado para el trabajador/a, dará lugar a un nuevo señalamiento individual para los días de vacaciones coincidentes con esta situación específica de esos concretos accidentes de trabajo.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro de trabajo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 26. *Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 27. *Abono de nóminas.*

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

Artículo 28. *Anticipos.*

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

Artículo 29. *Vestuario.*

La empresa dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite, según la política de vestuario del Grupo.

Artículo 30. *Gastos de viaje.*

El anexo II «Gastos de Viaje» define las normas de la empresa respecto a la cuantía y pago de los mismos.

Artículo 31. *Revisión de expedientes.*

Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 diciembre del 2018, 2019 y 2020 respectivamente ya sean leves, graves o muy graves, con excepción de las sanciones por despido, no se acumularán a las posibles faltas que se pudieran cometer en el 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 respectivamente a los efectos de reiteración o reincidencia y, en consecuencia, se retirarán de los expedientes personales, a los efectos jurídicos mencionados.

Artículo 32. *Vigilancia de la salud.*

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.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso la dirección de la empresa deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean

proporcionales al riesgo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

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

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

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

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

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.

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

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.

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

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

Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

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

En caso de licencia retribuida por fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica de familiar en primer grado de consanguinidad (incluyendo el cónyuge y la pareja de hecho debidamente registrada) se añade un día adicional.

Tendrán derecho a una licencia retribuida de 2 días por nacimiento de hijo aquellas personas que no tengan un período de cotización suficiente para tener derecho a la suspensión de contrato por prestación de paternidad.

El permiso por estas causas se ampliará en 2 días cuando la persona deba desplazarse, siempre y cuando el desplazamiento exceda de 150 km. de ida y 150 km. de vuelta, contados desde su domicilio al lugar de destino.

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

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

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

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

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

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

h) Licencia retribuida de 12 horas anuales para acudir a consulta médica del servicio público de salud por visita médica de la persona trabajadora.

Licencia retribuida de 12 horas que se podrán utilizar para acompañar a consulta médica del servicio público de salud a familiares de primer grado de consanguinidad y al cónyuge.

i) Licencia retribuida para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de

adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Permiso por el tiempo indispensable para donación de sangre.

k) Se establece un día de permiso retribuido sin justificación al que le será de aplicación la regulación del día de asuntos propios.

l) En los supuestos de retorno de una baja de larga duración que requiera examen médico previo, en caso que deba permanecer unos días sin prestación de servicios, se calculará su retribución según el cálculo de variables previsto en el convenio colectivo.

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

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

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 35. *Principios generales.*

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

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

Artículo 36. *Salario Base y Plus Convenio.*

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

Artículo 37. *Salario convenio.*

Es el resultante de adicionar al Salario Base, el Plus Convenio y el plus flexibilidad.

Artículo 38. *Devengos de vencimiento periódico superior al mes.*

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

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

- Marzo: 1 de junio a 31 de mayo del año siguiente.
- Junio: 1 de agosto a 31 de julio del año siguiente.
- Septiembre: 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.
- Diciembre: 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 39. *Plus festivo.*

Todo el personal incluido en el presente convenio que preste sus servicios un día festivo o un domingo, además del día de descanso compensatorio, percibirá una compensación cuyo importe se regula en anexo de tablas, por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 40. *Plus nocturnidad.*

El trabajador/a que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana por cada hora trabajada en este período percibirá una compensación adicional cuyo importe se regula en anexo de tablas.

Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

La retribución de las horas extraordinarias figura en el anexo IX, Horas Extraordinarias. Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias el nivel salarial T del Grupo Profesional de Transportes, por cuanto que tienen reconocido un Complemento Especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo. Los trabajadores/as tendrán la opción de cobrarlas o recibir la compensación a través de tiempo libre a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada. El disfrute se hará por días completos, adicionados al período de vacaciones, salvo pacto expreso distinto.

Artículo 42. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante la vigencia del convenio en igual cuantía que en 2017 por quienes no hayan acordado su desaparición y lo tengan reconocido en la actualidad.

Artículo 43. *Retribución de vacaciones.*

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

- Salario convenio.
- Complemento CPIH.

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

Reglas especiales de cálculo y aplicación de los pluses de nocturnidad y festividad:

1. Trabajadores/as fijos o temporales que hubiesen prestado servicios profesionales en el año anterior al abono del periodo vacacional:

i. Se tendrá en cuenta la totalidad de cantidades abonadas por nocturnidad y festividad durante el año anterior, que se dividirá por 335 días para darnos un valor diario de dichos conceptos.

ii. La cantidad que resulte por día se abonará en cada uno de los días de vacaciones que le corresponda realizar al trabajador/a.

iii. Estas cantidades se abonarán junto a los días de realización de vacaciones.

2. Trabajadores/as fijos o temporales que extinguen la relación laboral:

i. Los que tengan períodos trabajados durante el año anterior, donde percibieron nocturnidad y festividad: se aplica el anterior criterio, al tener antecedentes de nocturnidad y festividad abonada.

ii. Los que no tengan períodos trabajados durante el año anterior: Se tiene en cuenta la nocturnidad y festividad percibida durante el tiempo de prestación de servicios del año actual/contratación y se divide por 335 días. Nos da lugar a un promedio diario que se abona a cada uno de los días de vacaciones.

A efectos de eficiencia administrativa, en el caso de trabajadores/as que finalizan el contrato de trabajo y no tengan periodo trabajado en el año anterior, se procederá de la siguiente forma:

– Si la contratación es superior a 3 meses, se aplica el criterio anterior.

– Si la contratación es inferior a 3 meses, se procede a aplicar el promedio de nocturnidad y festividad aplicado en el centro de trabajo donde presta servicios profesionales, calculado de la siguiente forma: cantidad abonada por nocturnidad y festividad a los trabajadores/as en el año anterior, dividido por número de personas que lo generaron. Esta cantidad es un promedio por trabajador/a que se divide por 335 días y nos da el valor diario que se abona en cada uno de los días de vacaciones al finalizar el contrato de trabajo».

Artículo 44. *Salario mínimo.*

Cualquier contratación laboral a tiempo completo que sea realizada, tendrá garantizado un salario mínimo no inferior al mínimo que figura en el anexo VII del vigente convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 45. *Nuevas contrataciones laborales.*

Se requerirá un mínimo de 12 meses para que les sean de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre la retribución de las mismas del 85 % los primeros 11 meses.

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

CAPÍTULO V

Representantes de los trabajadores/as

Artículo 46. *Comité Intercentros.*

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

a) Recibir dos veces al año, un informe de la Dirección de la empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones siguientes:

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

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

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

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

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

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

- Información situación económica de la compañía.
 - Volumen de producción por fábricas: Pan/Bollos (sin dar valores absolutos).
 - Real vs. año anterior en %.
 - Real Vs. AOP en %.
 - Absentismo por fábricas.
 - Inversiones por fábricas: inversiones previstas en las que se están ejecutando.
- b) Conocer y tener a su disposición las cuentas y la memoria anual y aquellos otros documentos y comunicaciones que puedan conocer los socios.
- c) Transmitir con la periodicidad que acuerde el Comité, a la generalidad de los trabajadores/as, la información relativa a la marcha de la empresa.
- d) Recibir periódicamente los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores/as.
- e) Recibir información sobre las cuestiones de medio ambiente en relación con las actividades que desarrolla la empresa. En todo caso, las Secciones Sindicales de Empresa más representativas podrán proponer cuantas medidas consideren oportunas en esta materia.
- f) Entender de todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y calidad de vida en el trabajo.

g) Tener información, con un mes de antelación al menos, de las medidas a adoptar por la empresa que modifiquen substancialmente las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de trabajo e incentivos, expedientes de regulación de empleo, etc.). Esta información, al menos, será idéntica a la que corresponda entregar a la Autoridad Laboral.

h) Participar activamente en todas las tareas de valoración de puestos de trabajo.

i) Participar activamente en la gestión de los fondos destinados a obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores/as.

j) Recibir información de las sanciones graves y muy graves que vayan a imponerse a los trabajadores/as por infracciones de carácter laboral.

k) Tener a su disposición tablones de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

l) La Empresa procederá a proporcionar a los RLT la correspondiente copia básica de los contratos de trabajo, donde respetando las previsiones legales, se recojan las cláusulas adicionales especiales contenidas en los mismos.

El Comité Intercentros se constituye con 9 miembros, y la comisión negociadora con 7 que deberán ser representantes unitarios.

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

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

Artículo 47. *Garantías Sindicales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. *Derechos de los Sindicatos.*

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

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

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

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

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

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

La representación sindical con implantación efectiva en la empresa que no tenga la cualidad de sindicato más representativo a nivel nacional, a través del delegado sindical de la sección sindical de empresa tendrá derecho de acceso a los centros de trabajo de la empresa en los términos establecidos en este apartado del convenio colectivo.

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

La representación sindical con implantación efectiva en la empresa que no tenga la cualidad de sindicato más representativo a nivel nacional, tendrá derecho a tener un tablón de anuncios en los centros de trabajo de la empresa, según lo establecido en la legislación vigente, previa petición expresa de la misma, según lo establecido en este apartado del convenio colectivo.

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

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

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

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

7. Cada representación sindical con implantación efectiva en la empresa (CC.OO., UGT, AITB) tendrá derecho a un delegado sindical de la LOLS para la sección sindical de empresa a razón de a 35 horas mensuales por once meses (385 horas anuales).

– Las representaciones sindicales más representativas a nivel nacional y con un 10 % de implantación que hayan firmado el convenio colectivo (CC.OO.) tendrán derecho a otro delegado sindical adicional al previsto en la LOLS (de acuerdo a la plantilla actual) para la sección sindical de empresa, a razón de 35 horas mensuales por once meses (385 horas anuales).

– La representación sindical que tenga una implantación mínima del 10 % (medida por representantes unitarios obtenidos en las elecciones sindicales) tendrá derecho, aunque no firme el Convenio colectivo (AITB), a un delegado sindical adicional al de la LOLS para la sección sindical de empresa a razón de 20 horas mensuales por 11 meses (220 horas anuales).

Artículo 49. *Prevención Riesgos Laborales.*

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

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

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

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

Información:

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

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

Formación:

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

Participación:

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

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

Artículo 50. *Formación.*

De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario, compuesto por 4 representantes de las Secciones Sindicales de

Empresa firmantes designados según su representatividad, así como por 4 por parte de la Dirección, que:

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

Artículo 51. *Información Contrataciones.*

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

Artículo 52. *Ayuda a las Secciones Sindicales de Empresa.*

Se establece una ayuda total anual de 8.761,721 euros 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 53. *Asesores Comisión Negociadora Convenio Colectivo.*

Las representaciones sindicales tendrán derecho a contar con un asesor en la negociación colectiva, pudiendo disponer cada una de ellas de un fondo de gastos de hasta 1.912,74 euros, debidamente justificados, para poder atender los gastos de desplazamiento, estancia y manutención del referido asesor durante la negociación colectiva.

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

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales

Artículo 54. *Natalidad.*

Los trabajadores/as a los que sea de aplicación este convenio, percibirán por cada nacimiento o por cada adopción que sea debidamente acreditada, la cantidad de 143,25 euros siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa.

Artículo 55. *Ayuda escolar.*

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

Percibirán la cantidad de 235 euros por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 17 años (edad esta última que deberá tener cumplida lo más tardar a fecha de 31 de diciembre) ambos inclusive; igual derecho se causará en los

casos en que exista una declaración judicial de tutela como a los supuestos previos de «acogimiento adoptivo permanente» siempre que convivan con el trabajador/a, y el mismo se haya hecho responsable de la educación y manutención de la citada persona.

Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, respectivamente, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o del menor sujeto a tutela por el que se percibe, siendo de significar que el hecho de que el padre y la madre trabajen en la empresa no duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

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

Artículo 56. *Ayuda a Discapacitados.*

1. Ayuda a Discapacitados:

a) Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 361,98 euros mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XXIX Convenio Estatal), que tenga una discapacidad declarada igual o superior al 66 % o los supuestos en que el discapacitado requiera la ayuda de una tercera persona para realizar las actividades esenciales y en este sentido sea reconocido oficialmente por el organismo competente mediante una prestación específica por este concepto.

b) En los casos en que la discapacidad esté comprendida entre el 50 % y el 65 %, la ayuda será de 180,98 euros mensuales.

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

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

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

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

2. Fondo a Discapacitados: Se crean ayudas, hasta un montante total 3.446,50 euros para atender aquellos casos de minusvalías declaradas oficialmente que no se hallen comprendidas en los casos anteriores.

3. Fondo a trabajadores/as con discapacidad reconocida y no reconocida (o inferior al 33 %).

a) Se crea un fondo de ayudas sociales para los trabajadores/as con discapacidad, ya sean fijos de plantilla o eventuales con más de un año de antigüedad continuada en la empresa, de 5.114 euros anuales a distribuir entre los solicitantes que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 % sin necesidad de justificar otros gastos relacionados con la misma.

b) Se crea un fondo económico de 3.000 euros anuales a favor de trabajadores/as de plantilla sin certificado de discapacidad o de grado inferior al 33 %, que acrediten gastos derivados de aquellas, como pueden ser prótesis, operaciones quirúrgicas en centros privados, etc, según se establece en su correspondiente reglamento.

La administración de las ayudas anteriores será a cargo de la Comisión Paritaria del convenio, teniendo dichas ayudas un límite anual individual y global.

La Dirección estudiará aquellos casos en los que un trabajador de plantilla se vea legalmente obligado a asumir el cuidado de un hermano consanguíneo durante 2.016 y 2017 respectivamente, a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el párrafo 1.ºa), si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

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

Artículo 57. *Ayudas a la Formación.*

1. Se establece un fondo económico de 9.124,58 euros para la concesión de hasta 17 ayudas al personal de plantilla (incluidos a estos efectos los contratos de Relevo) distribuyéndose el mismo entre las becas concedidas. En ningún caso la ayuda excederá de los gastos que se puedan justificar por matrículas o material de estudio.

2. Se crea un fondo económico anual de 21.512,75 euros para la concesión de 71 becas a los hijos de los trabajadores/as de plantilla (incluidos a estos efectos los contratos de relevo), mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (artículo 55), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el reglamento.

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

Artículo 58. *Nupcialidad.*

El personal de plantilla, incluidos los contratos de relevo percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad 247,52 euros, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen para la empresa en calidad de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

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

Artículo 59. *Incapacidad Temporal.*

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

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

3. Se establecen las ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que serán

– En caso de contingencia común:

a) el 30 % de la diferencia en bruto dejada de percibir de la base de cotización según la legislación vigente en el momento de la firma del presente convenio desde el día 46 al 74 incluidos.

b) el 60 % de la diferencia en bruto dejada de percibir de la base de cotización según la legislación vigente en el momento de la firma del presente convenio desde el día 75 en adelante.

– En caso de accidente de trabajo el 70 % de la diferencia en bruto dejada de percibir de la base de cotización según la legislación vigente en el momento de la firma del presente convenio desde el día 61 en adelante.

En caso de superar el primer período de 75 días, la ayuda de I.T. será proporcional al tiempo de duración. A los efectos de cómputo del mencionado plazo se tendrán en cuenta las recaídas de enfermedad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 60. *Seguro Colectivo de vida.*

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

2. Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran incapacidad, incapacidad absoluta e incapacidad permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador/a, por un capital de 19.426,43 euros.

3. En los casos de accidente de trabajo que dé lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta 26.866,11 euros.

4. En los casos de extinción de la relación laboral procedente de Enfermedad Profesional, el capital asegurado llegará hasta 26.866,11 euros. La empresa procederá a suscribir una ampliación de la anterior cobertura de seguro, establecida en el Convenio colectivo, para incluir los casos de Enfermedad Profesional.

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

Los anteriores valores entraron en vigor el 1 de enero de 2017.

Artículo 61. *Créditos para viviendas.*

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

atender gastos de reforma o amortización establecidos en el anexo III, apartado 2, del punto 9.

Artículo 62. *Comedores.*

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

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

Artículo 63. *Jubilación anticipada.*

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

Artículo 64. *Jubilación Parcial y Contratos de relevo.*

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

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

Artículo 65. *Traslados, desplazamientos y cambios de centro de trabajo.*

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

2. En los casos de traslado de centro de trabajo (con cambio de residencia habitual), se abonará al trabajador/a afectado la cantidad de 11.800 euros en concepto de indemnización. Se entenderá que existe traslado cuando la nueva distancia adicional a recorrer por el trabajador/a para ir al centro de trabajo exceda de 50 Kms. por cada trayecto.

3. En los casos de cambio de centro de trabajo que no conlleve cambio de residencia, la Empresa procederá a indemnizar al trabajador/a afectado con una cantidad a tanto alzado equivalente a 91,84 euros por Kms. recorrido en exceso sobre los que anteriormente debía realizar el trabajador/a para acudir al anterior centro de trabajo, siempre que la misma exceda de 10 Kms. (ida y vuelta en total).

Artículo 66. *Venta de productos a los trabajadores/as.*

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

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

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

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

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

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

ANEXO I

Gastos de viaje

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

	Euros
a) Desayuno, hasta.	3,61
b) Comida, hasta.	11,68
c) Cena, hasta.	12,68
d) Pernoctar, hasta.	32,10

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

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

ANEXO II

Créditos vivienda

I. Organización del Comité:

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

II. Funcionamiento:

- El Jefe de Departamento dispondrá de impresos de «Solicitud de Crédito para la Vivienda» para todo trabajador/a que lo solicite.
- Todo trabajador/a de Bimbo, SAU que esté interesado en la concesión de un crédito para la vivienda, rellenará esta «solicitud de Crédito para la Vivienda» por duplicado, remitiendo un ejemplar al Departamento de RR.HH. de Barcelona y el otro al Secretario del Comité. Se aconseja remitirlo a través de correo certificado. El Comité no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado.
- Plazo de admisión de solicitudes: Hasta el 31 de marzo del año natural correspondiente, quedando pendiente su concesión a tenor de lo que disponga el Convenio Colectivo prorrogado o de nueva negociación.
- Convocatoria de la reunión: El Secretario, una vez que cada una de las partes haya estudiado las solicitudes presentadas, convocará a los miembros del Comité dentro del mes siguiente a la conclusión de la fecha de admisión de solicitudes con las limitaciones expuestas en el número 3 de este apartado.

5. Los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes, correrán a cargo de la Empresa, pero sólo los ocasionados como consecuencia de las reuniones conjuntas.

6. Concesión de créditos: Por acuerdo de ambas partes. En caso de desacuerdo, se pedirá mayor información para decidir su concesión en una reunión posterior a la que asistirán el Secretario y un representante de la Dirección.

7. Los créditos concedidos constarán en el acta levantada al efecto y firmada por ambas partes, que será posteriormente trasladada al Libro de Actas correspondiente.

En dicho acta, constará una lista de beneficiarios. En el caso de que uno de ellos renunciara al crédito, pasará a tener la condición de beneficiario el siguiente solicitante que figure en la lista del acta aprobada.

8. El Departamento de RR.HH. comunicará a los interesados la concesión del crédito, enviando a cada beneficiario el acta aprobada.

9. Entrega de créditos: Se concederán los siguientes créditos:

– 9 créditos para adquisición o amortización de vivienda habitual, a razón de 11.428,47 euros cada uno, con un plazo de devolución de nueve años.

– Se crea un fondo de 21.532,84 euros para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de (3.953,59 euros) y con un plazo de devolución de 3 años.

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

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

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

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

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

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

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

III. Requisitos imprescindibles para la concesión de créditos:

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

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

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

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

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

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

1. Que no sea propietario de otra vivienda habitable.
2. El número de hijos que tiene.
3. Que tenga a su cargo disminuidos físicos o mentales.
4. Ingresos totales anuales del beneficiario.
5. Trabajo de la esposa/o e hijos.
6. Precio del alquiler de la vivienda actual.
7. Fecha de recepción de la solicitud por el Departamento de RR.HH. de Barcelona y el Secretario del Comité. (Se aconseja el envío de la solicitud por correo certificado).
8. Se valorarán todos los datos que a juicio del interesado sean importantes para que el Comité considere su petición.
9. A juicio de ambas partes se analizará cualquier otra contingencia.

V. Cláusula final:

El presente anexo tendrá vigencia coincidente con la del XXIX Convenio Colectivo Estatal de la Empresa Bimbo, SA.

Solicitud de créditos para la vivienda

Nombre y apellidos:
 Fecha de nacimiento:
 DNI n.º: Estado Civil:Número de hijos:
 Edad de los hijos: Número de familiares que viven durante todo el año conmigo:
 Domicilio actual: Provincia:
 Ciudad:Calle:N.º:
 Código Postal: Núm.teléfono:
 Fecha de ingreso en la Empresa:
 Centro de Trabajo:
 Departamento: Nivel Salarial profesional:

Características de la vivienda actual

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

Circunstancias personales del solicitante

1. ¿Ha recibido de Bimbo, SA, algún crédito para la vivienda?:
2. ¿Trabaja su esposa/o?:
3. ¿Cuántos de sus hijos trabajan?:
4. ¿Tiene usted a su cargo algún disminuido físico o mental?:
5. ¿Es propietario usted de alguna vivienda además de la que actualmente habita?:

..... Ciudad:Calle: N.º:
 C.P.: Provincia:

Núm. 1:
Núm. 2:
Núm. 3:
Datos de la Nueva Vivienda:
.....

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

Núm. 1:
Núm. 2:

Datos que usted desea añadir a la presente solicitud

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

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

Firma del interesado

ANEXO III

Complemento personal compensatorio (C.P.C)

(en fecha de 31 de enero de 2013 pierde la vigencia el presente anexo)

En fecha 28 de mayo del 2001 se suprimieron los devengos por antigüedad a todos los efectos, por lo que se eliminaron del texto del XXI Convenio Colectivo de Bimbo, SA. el artículo 34 y el anexo VI Antigüedad del XX Convenio Colectivo de la empresa.

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

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

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

ANEXO IV

Complemento personal individual histórico (CPIH)

(en fecha de 1 de febrero de 2013 entra en vigor el CPIH)

– A los trabajadores/as que estuviesen percibiendo el CPC a fecha de 30 de abril de 2012 y tuviesen pendientes vencimientos de expectativa de derecho (quinquenio) para llegar a los 29 años, se les concedió el derecho a un solo vencimiento de expectativa. La cantidad que les correspondió por este vencimiento de expectativa, la

pasaron a percibir junto al CPC reconocido a 30 de abril de 2012, en la fecha en que hubiese vencido la misma, y a lo más tardar en la nómina de febrero de 2013.

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

– Los trabajadores/as que percibían CPC y que no tenían derecho a percibir expectativa de derecho, por estar en 29 años o porque hubiesen llegado según lo anteriormente indicado, no percibieron compensación adicional alguna a lo anteriormente indicado.

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

- Se tomó como fecha de referencia de cálculo, la fecha de finalización de los vencimientos expectativas de derecho que era el 30 de abril de 2012.

- Se calculó el valor diario del vencimiento de expectativas de derecho de cinco años (quinquenio). Este cálculo se realizó teniendo en cuenta el valor del vencimiento de expectativas de derecho dividido por 1826 días que daba un valor diario.

- Se tuvo en cuenta el tiempo transcurrido desde el último vencimiento de expectativas hasta el 30 de abril de 2012, que dio lugar a un número de días de vencimiento de expectativas de derecho en tránsito.

- La cantidad que se integró en el CPC fue el resultado de multiplicar el número de días transcurridos de vencimiento de expectativas en tránsito hasta el 30 de abril de 2012 por el valor diario, en un porcentaje del 50 % de esa cantidad.

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

- El valor de vencimiento de expectativas que se tuvo en cuenta fue el vigente en el año 2010.

- La fecha en que se integró esta cantidad adicional en el CPC fue en el mes de febrero de 2013.

A título de ejemplo, un especialista de 3.^a con un valor de vencimiento de expectativas de 5 años equivalente 941,07 euros; el valor diario es 0,52 euros; a 30 de abril de 2012 desde el último vencimiento han transcurrido 820 días; la cantidad que le corresponde es 426,4 euros anuales, equivalente a 0,893 euros diarios; el 50 % de la cantidad que se integra en el CPC a partir de la nómina de febrero de 2013 asciende a 213,20 euros anuales, equivalente a 0,446 euros diarios (477 días al año).

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

1. Para los casos de trabajadores/as con una antigüedad entre 9 y 14 años, se acordó una compensación adicional a lo anterior, equivalente a una expectativa de vencimiento de 2 años que percibieron a partir de la nómina de febrero de 2013.

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

– Con efectos de 30 de abril de 2012 desaparecieron las expectativas de derechos reguladas en el anexo V para los trabajadores/as que tuvieran tramos pendientes de CPC hasta llegar a los 29 años, con las excepciones que se han indicado anteriormente.

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

– Una vez estén debidamente integradas las cantidades que correspondían a cada trabajador/a en febrero de 2013, este complemento pasó a denominarse CPIH, al ser una cantidad que se percibe por razones históricas y de forma individual en función de la situación particular de cada trabajador/a que tienen derecho a cobrar la misma. Este complemento por su propia naturaleza no será compensable ni absorbible.

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

ANEXO V

Tabla salarios brutos diarios

Valores año 2021

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Producc-Distribución.	S	67,34	16,83	84,17
M		M	60,86	15,21	76,07
D		O1	48,43	12,10	60,53
D		O2	45,97	11,49	57,46
D		E1	45,97	11,49	57,46
D		E2	45,58	11,39	56,97
D		E3	43,80	10,95	54,75
M		SD	65,90	16,48	82,38
M		JE	63,05	15,76	78,81
M		D	60,86	15,21	76,07
M		Mantenimiento.	S	67,34	16,83
D	T		59,15	14,79	73,94
D	O1		55,78	13,95	69,73
D	E		49,83	12,46	62,29
D	A		44,14	11,03	55,17
M	Taller Vehículos.	SR	65,90	16,48	82,38
M		S	63,05	15,76	78,81
D		O1	48,36	12,09	60,45
D		O2	46,59	11,65	58,23
D		O3	43,80	10,95	54,75
M	Serv. Compl.	A	60,86	15,21	76,07
D		R	48,36	12,09	60,45
D		P	45,10	11,28	56,38

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Administración.	J1	63,15	15,79	78,94
M		J2	57,56	14,39	71,95
M		J3	54,13	13,53	67,66
M		O1	51,12	12,78	63,89
M		O2	46,75	11,69	58,44
M		O3	42,92	10,73	53,64
M		A1	42,72	10,68	53,40
M		A2	40,34	10,08	50,42
M		A	39,53	9,88	49,40
M		O1/2	26,52	6,63	33,15
M		Garantía Calidad.	AH	62,30	15,58
D	O1		49,53	12,38	61,91
D	O2		47,09	11,77	58,86
D	O3		45,06	11,26	56,32
D	E		43,80	10,95	54,75
M	AL		56,35	14,09	70,44
M	L		52,99	13,25	66,24

Valores año 2022

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Producc-Distribución.	S	68,89	17,22	86,11
M		M	62,26	15,56	77,82
D		O1	49,54	12,38	61,93
D		O2	47,03	11,75	58,79
D		E1	47,03	11,75	58,79
D		E2	46,63	11,65	58,28
D		E3	44,81	11,20	56,01
M		SD	67,42	16,85	84,27
M		JE	64,50	16,12	80,63
M		D	62,26	15,56	77,82
M		Mantenimiento.	S	68,89	17,22
D	T		60,51	15,13	75,64
D	O1		57,07	14,27	71,33
D	E		50,98	12,74	63,72
D	A		45,15	11,29	56,44

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Taller Vehículos.	SR	67,42	16,85	84,27
M		S	64,50	16,12	80,63
D		O1	49,48	12,37	61,84
D		O2	47,66	11,91	59,57
D		O3	44,81	11,20	56,01
M	Serv. Compl.	A	62,26	15,56	77,82
D		R	49,48	12,37	61,84
D		P	46,14	11,53	57,67
M	Administración.	J1	64,60	16,15	80,75
M		J2	58,89	14,72	73,61
M		J3	55,37	13,84	69,22
M		O1	52,29	13,07	65,36
M		O2	47,83	11,96	59,78
M		O3	43,90	10,97	54,88
M		A1	43,71	10,92	54,63
M		A2	41,27	10,32	51,58
M		A	40,43	10,11	50,54
M		O1/2	27,13	6,78	33,91
M		Garantía Calidad.	AH	63,74	15,93
D	O1		50,67	12,67	63,34
D	O2		48,17	12,04	60,21
D	O3		46,09	11,52	57,61
D	E		44,81	11,20	56,01
M	AL		57,65	14,41	72,06
M	L		54,21	13,55	67,76

Valores año 2023

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Día	Plus Conv. Día	Total Día
M	Producc-Distribución.	S	70,9577	17,7366	88,6943
M		M	64,1255	16,0300	80,1555
D		O1	51,0288	12,7549	63,7837
D		O2	48,4427	12,1071	60,5498
D		E1	48,4427	12,1071	60,5498
D		E2	48,0261	12,0045	60,0306
D		E3	46,1518	11,5369	57,6887
M		SD	69,4416	17,3605	86,8021
M		JE	66,4368	16,6082	83,0450
M		D	64,1255	16,0300	80,1555
M		Mantenimiento.	S	70,9577	17,7366
D	T		62,3303	15,5824	77,9126
D	O1		58,7780	14,6942	73,4721
D	E		52,5078	13,1268	65,6347
D	A		46,5085	11,6254	58,1340
M	Taller Vehículos.	SR	69,4416	17,3605	86,8021
M		S	66,4367	16,6082	83,0449
D		O1	50,9593	12,7377	63,6971
D		O2	49,0899	12,2704	61,3604
D		O3	46,1518	11,5369	57,6887
M	Serv. Compl.	A	64,1255	16,0300	80,1555
D		R	50,9593	12,7377	63,6971
D		P	47,5223	11,8809	59,4032
M	Administración.	J1	66,5416	16,6334	83,1750
M		J2	60,6555	15,1616	75,8170
M		J3	57,0354	14,2582	71,2936
M		O1	53,8595	13,4624	67,3219
M		O2	49,2630	12,3145	61,5775
M		O3	45,2208	11,3020	56,5228
M		A1	45,0170	11,2514	56,2683
M		A2	42,5066	10,6253	53,1319
M		A	41,6472	10,4099	52,0571
M		O1/2	27,9407	6,9844	34,9251

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Garantía Calidad.	AH	65,6492	16,4122	82,0614
D		O1	52,1877	13,0475	65,2351
D		O2	49,6148	12,4038	62,0186
D		O3	47,4758	11,8676	59,3434
D		E	46,1518	11,5369	57,6887
M		AL	59,3799	14,8428	74,2227
M		L	55,8359	13,9582	69,7941

Valores año 2024

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Producc-Distribución.	S	72,73	18,18	90,91
M		M	65,73	16,43	82,16
D		O1	52,30	13,07	65,38
D		O2	49,65	12,41	62,06
D		E1	49,65	12,41	62,06
D		E2	49,23	12,30	61,53
D		E3	47,31	11,83	59,13
M		SD	71,18	17,79	88,97
M		JE	68,10	17,02	85,12
M		D	65,73	16,43	82,16
M		Mantenimiento.	S	72,73	18,18
D	T		63,89	15,97	79,86
D	O1		60,25	15,06	75,31
D	E		53,82	13,46	67,28
D	A		47,67	11,92	59,59
M	Taller Vehículos.	SR	71,18	17,79	88,97
M		S	68,10	17,02	85,12
D		O1	52,23	13,06	65,29
D		O2	50,32	12,58	62,89
D		O3	47,31	11,83	59,13
M	Serv. Compl.	A	65,73	16,43	82,16
D		R	52,23	13,06	65,29
D		P	48,71	12,18	60,89

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Administración.	J1	68,21	17,05	85,25
M		J2	62,17	15,54	77,71
M		J3	58,46	14,61	73,08
M		O1	55,21	13,80	69,00
M		O2	50,49	12,62	63,12
M		O3	46,35	11,58	57,94
M		A1	46,14	11,53	57,68
M		A2	43,57	10,89	54,46
M		A	42,69	10,67	53,36
M		O1/2	28,64	7,16	35,80
M		Garantía Calidad.	AH	67,29	16,82
D	O1		53,49	13,37	66,87
D	O2		50,86	12,71	63,57
D	O3		48,66	12,16	60,83
D	E		47,31	11,83	59,13
M	AL		60,86	15,21	76,08
M	L		57,23	14,31	71,54

Valores año 2025

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Producc-Distribución.	S	74,91	18,73	93,64
M		M	67,70	16,92	84,62
D		O1	53,87	13,47	67,34
D		O2	51,14	12,78	63,93
D		E1	51,14	12,78	63,93
D		E2	50,70	12,67	63,38
D		E3	48,72	12,18	60,90
M		SD	73,31	18,33	91,64
M		JE	70,14	17,53	87,67
M		D	67,70	16,92	84,62
M		Mantenimiento.	S	74,91	18,73
D	T		65,81	16,45	82,26
D	O1		62,05	15,51	77,57
D	E		55,44	13,86	69,29
D	A		49,10	12,27	61,37

Pago	Dpto	Nivel Salarial	Sal. Base Dia	Plus Conv. Dia	Total Dia
M	Taller Vehículos.	SR	73,31	18,33	91,64
M		S	70,14	17,53	87,67
D		O1	53,80	13,45	67,25
D		O2	51,83	12,95	64,78
D		O3	48,72	12,18	60,90
M	Serv. Compl.	A	67,70	16,92	84,62
D		R	53,80	13,45	67,25
D		P	50,17	12,54	62,71
M	Administración.	J1	70,25	17,56	87,81
M		J2	64,04	16,01	80,04
M		J3	60,22	15,05	75,27
M		O1	56,86	14,21	71,08
M		O2	52,01	13,00	65,01
M		O3	47,74	11,93	59,67
M		A1	47,53	11,88	59,41
M		A2	44,88	11,22	56,09
M		A	43,97	10,99	54,96
M		O1/2	29,50	7,37	36,87
M		Garantía Calidad.	AH	69,31	17,33
D	O1		55,10	13,77	68,87
D	O2		52,38	13,10	65,48
D	O3		50,12	12,53	62,65
D	E		48,72	12,18	60,90
M	AL		62,69	15,67	78,36
M	L		58,95	14,74	73,69

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

ANEXO VI

Importe bruto pagas extras por nivel salarial

Valores año 2021

Dpto	Nivel Salarial	Paga e. Jun, sep y dic	Paga e. Marzo
Producc-Distribución.	S	2,020,26	2,525,25
	M	1,825,74	2,282,14
	O1	1,452,86	1,816,01
	O2	1,379,23	1,723,94
	E1	1,379,23	1,723,94
	E2	1,367,37	1,709,15
	E3	1,314,00	1,642,48
	SD	1,977,10	2,471,37
	JE	1,891,55	2,364,41
Mantenimiento.	D	1,825,74	2,282,14
	S	2,020,26	2,525,25
	T	1,774,63	2,218,28
	O1	1,673,49	2,091,85
	E	1,494,97	1,868,71
Taller Vehículos.	A	1,324,16	1,655,15
	SR	1,977,10	2,471,37
	S	1,891,54	2,364,40
	O1	1,450,88	1,813,54
	O2	1,397,66	1,747,01
Serv. Compl.	O3	1,314,00	1,642,48
	A	1,825,74	2,282,14
	R	1,450,88	1,813,54
Administración.	P	1,353,02	1,691,29
	J1	1,894,53	2,368,11
	J2	1,726,94	2,158,61
	J3	1,623,88	2,029,83
	O1	1,533,46	1,916,75
	O2	1,402,59	1,753,20
	O3	1,287,50	1,609,28
	A1	1,281,69	1,602,04
	A2	1,210,22	1,512,74
	A	1,185,75	1,482,14
O1/2	795,51	994,37	

Dpto	Nivel Salarial	Paga e. Jun, sep y dic	Paga e. Marzo
Garantía Calidad.	AH	1,869,12	2,336,40
	O1	1,485,86	1,857,33
	O2	1,412,60	1,765,75
	O3	1,351,70	1,689,59
	E	1,314,00	1,642,48
	AL	1,690,63	2,113,22
	L	1,589,72	1,987,13

Valores año 2022

Dpto	Nivel Salarial	Paga e. Sep y dic	Paga e. Marzo y junio
Producc-Distribución.	S	2,066,73	2,583,33
	M	1,867,73	2,334,63
	O1	1,486,27	1,857,78
	O2	1,410,95	1,763,59
	E1	1,410,95	1,763,59
	E2	1,398,82	1,748,46
	E3	1,344,23	1,680,25
	SD	2,022,57	2,528,22
	JE	1,935,05	2,418,79
	D	1,867,73	2,334,63
Mantenimiento.	S	2,066,73	2,583,33
	T	1,815,45	2,269,30
	O1	1,711,98	2,139,97
	E	1,529,35	1,911,69
	A	1,354,62	1,693,22
Taller Vehículos.	SR	2,022,57	2,528,22
	S	1,935,05	2,418,78
	O1	1,484,25	1,855,25
	O2	1,429,80	1,787,20
	O3	1,344,23	1,680,25
Serv. Compl.	A	1,867,73	2,334,63
	R	1,484,25	1,855,25
	P	1,384,14	1,730,19

Dpto	Nivel Salarial	Paga e. Sep y dic	Paga e. Marzo y junio
Administración.	J1	1,938,10	2,422,57
	J2	1,766,66	2,208,26
	J3	1,661,22	2,076,51
	O1	1,568,72	1,960,83
	O2	1,434,85	1,793,52
	O3	1,317,11	1,646,29
	A1	1,311,17	1,638,88
	A2	1,238,06	1,547,53
	A	1,213,03	1,516,23
	O1/2	813,81	1,017,24
Garantía Calidad.	AH	1,912,11	2,390,14
	O1	1,520,03	1,900,05
	O2	1,445,09	1,806,37
	O3	1,382,79	1,728,45
	E	1,344,23	1,680,25
	AL	1,729,51	2,161,83
	L	1,626,29	2,032,84

Valores año 2023

Dpto	Nivel Salarial	Paga e. Dic	Paga e. Marzo, junio y sept
Producc-Distribución.	S	2128,73	2660,83
	M	1923,76	2404,67
	O1	1530,86	1913,51
	O2	1453,28	1816,49
	E1	1453,28	1816,49
	E2	1440,78	1800,92
	E3	1384,55	1730,66
	SD	2083,25	2604,06
	JE	1993,10	2491,35
	D	1923,76	2404,67
Mantenimiento.	S	2128,73	2660,83
	T	1869,91	2337,38
	O1	1763,34	2204,16
	E	1575,23	1969,04
	A	1395,26	1744,02

Dpto	Nivel Salarial	Paga e. Dic	Paga e. Marzo, junio y sept
Taller Vehículos.	SR	2083,25	2604,06
	S	1993,10	2491,35
	O1	1528,78	1910,91
	O2	1472,70	1840,81
	O3	1384,55	1730,66
Serv. Compl.	A	1923,76	2404,67
	R	1528,78	1910,91
	P	1425,67	1782,10
Administración.	J1	1996,25	2495,25
	J2	1819,66	2274,51
	J3	1711,06	2138,81
	O1	1615,79	2019,66
	O2	1477,89	1847,33
	O3	1356,62	1695,68
	A1	1350,51	1688,05
	A2	1275,20	1593,96
	A	1249,42	1561,71
	O1/2	838,22	1047,75
Garantía Calidad.	AH	1969,48	2461,84
	O1	1565,63	1957,05
	O2	1488,44	1860,56
	O3	1424,27	1780,30
	E	1384,55	1730,66
	AL	1781,40	2226,68
	L	1675,08	2093,82

Valores año 2024

Dpto	Nivel Salarial	Paga extra
Producc-Distribución.	S	2727,35
	M	2464,78
	O1	1961,35
	O2	1861,91
	E1	1861,91
	E2	1845,94
	E3	1773,93
	SD	2669,16
	JE	2553,63
	D	2464,78
Mantenimiento.	S	2727,35
	T	2395,81
	O1	2259,27
	E	2018,27
	A	1787,62
Taller Vehículos.	SR	2669,16
	S	2553,63
	O1	1958,68
	O2	1886,83
	O3	1773,93
Serv. Compl.	A	2464,78
	R	1958,68
	P	1826,65
Administración.	J1	2557,63
	J2	2331,37
	J3	2192,28
	O1	2070,15
	O2	1893,51
	O3	1738,08
	A1	1730,25
	A2	1633,81
	A	1600,76
	O1/2	1073,95

Dpto	Nivel Salarial	Paga extra
Garantía Calidad.	AH	2523,39
	O1	2005,98
	O2	1907,07
	O3	1824,81
	E	1773,93
	AL	2282,35
	L	2146,17

Valores año 2025

Dpto	Nivel salarial	Paga extra
Producc-Distribución.	S	2809,17
	M	2538,73
	O1	2020,19
	O2	1917,76
	E1	1917,76
	E2	1901,32
	E3	1827,15
	SD	2749,24
	JE	2630,24
	D	2538,73
Mantenimiento.	S	2809,17
	T	2467,69
	O1	2327,05
	E	2078,81
	A	1841,25
Taller Vehículos.	SR	2749,24
	S	2630,24
	O1	2017,45
	O2	1943,44
	O3	1827,15
Serv. Compl.	A	2538,73
	R	2017,45
	P	1881,45

Dpto	Nivel salarial	Paga extra
Administración.	J1	2634,36
	J2	2401,31
	J3	2258,05
	O1	2132,25
	O2	1950,31
	O3	1790,22
	A1	1782,16
	A2	1682,82
	A	1648,78
	O1/2	1106,16
Garantía Calidad.	AH	2599,09
	O1	2066,16
	O2	1964,28
	O3	1879,55
	E	1827,15
	AL	2350,82
	L	2210,55

ANEXO VII

Horas extraordinarias-Valores para 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025

Las partes firmantes del XXIX Convenio Colectivo de Bimbo, SAU, entienden que las horas extraordinarias deben limitarse en todo lo posible, y sólo realizarse en razón o necesidades imperiosas de la actividad de la compañía. Los precios de las horas extraordinarias por niveles salariales serán los siguientes:

	Nivel	Horas Extras Valor Hora
Produccion-Distribucion.	S	21,5333
	M	19,5223
	O1	15,5636
	O2	14,7812
	E1	14,7812
	E2	14,6219
	E3	13,9831
	SD	21,2462
	JE	20,1689
	D	19,5223

	Nivel	Horas Extras Valor Hora
Mantenimiento.	S	21,5333
	T	18,9558
	O1	17,8750
	E	16,1382
	A	14,0790
Taller Vehiculos.	SR	21,2462
	S	20,1689
	O1	15,5636
	O2	14,9807
	O3	13,9831
Servicios Compl.	A	19,5223
	R	15,5636
	P	13,9433
Administracion.	J1	19,8336
	J2	17,9739
	J3	16,8326
	O1	15,8507
	O2	14,3424
	O3	13,1055
	A1	13,0493
	A2	12,1876
	A	11,9961
	O1/2	15,8507
Garantia Calidad.	A	19,5223
	O1	16,1382
	O2	14,9807
	O3	14,6935
	E	13,9831
	AL	17,9180
	L	16,8326

ANEXO VIII

Valores Plus Nocturnidad y Plus Festivo

	2021 2 % Precio Hora	2022 2,3 % Precio Hora	2023 (enero a junio) Precio Hora	2023 (julio a diciembre) Precio Hora	2024 Precio Hora	2025 Precio Hora
Plus nocturno (todas los niveles).	3,21	3,29	3,39	3,55	3,82	4,13
Plus festivo (todos los niveles).	9,16	9,37	9,65	10,13	10,89	11,77

ANEXO IX

Mecánicos mantenimiento fábricas

1. Objeto.

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

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

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

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

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

2. Estructura profesional.

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

De esta forma, se establece una proyección de los niveles salariales, que van progresando hasta alcanzar la figura del nivel salarial O1 de Mantenimiento, como puesto central de la estructura, caracterizada por un nivel notable de polivalencia. Por encima de esta figura profesional, se encontrarían solamente el nivel salarial T de Mantenimiento - caracterizados por una mayor especialización y el Equipo de Mando, constituido por el nivel salarial S.

Los niveles salariales resultantes, son las siguientes:

1. A de Mantenimiento.
2. E de Mantenimiento.
3. O1 de Mantenimiento.

4. T de Mantenimiento.
 5. S de Mantenimiento.
3. Tareas profesionales de los niveles salariales.

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

1. Nivel salarial A de Mantenimiento.
 - Formación teórica: F.P. II Eléctrico o Mecánico.
 - Especialidad: Máquinas eléctricas, o Automatismos Industriales, o Frío Industrial.

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

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

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

2. Nivel salarial E de Mantenimiento.
 - Formación teórica: F.P. II Eléctrico o Mecánico.
 - Especialidad: Máquinas eléctricas, o Automatismos Industriales, o Frío Industrial.

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

3. Nivel salarial O1 de Mantenimiento.

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

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

Experiencia de tres años en realización de tareas similares.

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

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

Deberá poder realizar la adecuación/ajuste de controles programables. Efectuar la modificación de circuitos eléctricos. Ejecutar todas las tareas de preventivo, con visión crítica. Diagnóstico de averías. Propuesta de reforma. Croquizado de elementos. Utilización de técnicas de mantenimiento aplicadas al manejo de equipos e interpretación de manuales y uso de catálogos.

– Nivel salarial T de Mantenimiento.

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

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

4. Nivel salarial S de Mantenimiento.

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

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

4. Acceso a los Niveles Salariales: Requisitos.

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

5. Retribución.

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

6. Promoción Profesional.

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

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

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

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

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

7. Formación profesional.

La formación profesional, en todas sus modalidades (iniciación, cualificación, especialización y reciclaje) y niveles, debe ser considerada como una inversión de la empresa en sus recursos humanos, y un instrumento eficaz que permita un adecuado desarrollo profesional y la concreción práctica de una política permanente de seguridad en el empleo, sirviendo como conexión entre las cualificaciones de las personas en un proceso de adaptación continua y los requerimientos del Servicio de Mantenimiento, que

permita obtener una mayor calidad en sus productos y procesos de trabajo, garantizando la competitividad de la Empresa y de las personas que la integran.

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

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

ANEXO X

Licencias retribuidas convenio colectivo Bimbo, SAU

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

Causa	Familiares afectados	Número de días
Enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días. 4 días en caso que sea preciso hacer un desplazamiento superior 150 km.
Fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica.	1er grado de consanguinidad, cónyuge y pareja de hecho registrada.	1 día adicional.
Intervención quirúrgica en régimen ambulatorio*.	Padres, cónyuges, parejas de hecho registradas, hijos/as, hermanos/as.	1 día.
Matrimonio o constitución de pareja de hecho.	Propio trabajador/a.	15 días naturales.
Visita médica servicio público salud.	Persona trabajadora.	12 horas anuales.
Acompañamiento a visita médica del servicio público de salud.	Familiares de 1er grado de consanguinidad y cónyuge.	12 horas anuales.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Propio trabajador/a.	Tiempo indispensable.
Adopción, guarda con fines legales y acogimiento.	Propio trabajador/a.	Tiempo para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que coincidan con la jornada laboral.
Donación de sangre.	Propio trabajador/a.	Tiempo indispensable.
Permiso sin justificación.	Propio trabajador/a.	1 día (siguiendo la misma regulación que para asuntos propios).

* En el supuesto de que sean empleados de la empresa más de una persona con ese grado de parentesco, sólo le puede corresponder a uno de los empleados a elección de éstos.

ANEXO XI

Tabla legal de parentesco de trabajador/a

1. Primer grado.

a) Consanguinidad.

Línea ascendente	padre/madre
Línea descendente	hijos/hijas

b) Afinidad.

Línea ascendente	suegro/suegra
Línea descendente	yerno/nuera
Línea lateral	cónyuge/pareja de hecho registrada

2. Segundo grado.

a) Consanguinidad.

Línea ascendente	abuelos/abuelas
Línea descendente	nietos/nietas
Línea colateral	hermanos/hermanas

b) Afinidad.

Línea ascendente	abuelos políticos
Línea colateral	cuñados/cuñadas (hermano/a del cónyuge y cónyuge del hermano/a)

ANEXO XII

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual (publicado BOE 14 de marzo de 2012)

– Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

– Objetivos.

– Ámbito de actuación.

– Medidas de carácter previo.

– Procedimiento en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

1. Definición de conceptos.

– Acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el

efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de orientación sexual. Constituye acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con independencia del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Objetivo.

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

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

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

3. Ámbito de actuación.

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

4. Medidas de carácter previo.

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

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

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

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

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

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

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

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

a) fase de iniciación.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) fase de desarrollo.

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

1. 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.

2. 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.

3. Igual actuación se llevará a cabo con el superior/es jerárquicos del denunciante y denunciado si procede.

4. 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.

5. 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.).

6. Se podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador/a afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Empresa o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.

c) fase de finalización o resolución.

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

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

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

3. Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual ni ante ninguna otra que sea merecedora del inicio de un expediente disciplinario. En este caso, la Dirección de Recursos Humanos emitirá escrito en tal sentido, informando al denunciante y al denunciado del resultado final y reflejando, si resulta pertinente, algún tipo de recomendación.

Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no solo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte del denunciado, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

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

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

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

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

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

ANEXO XIII

Personal de No Convenio

Acta de acuerdo empresa y sindicatos sobre personal de No Convenio

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

Parte social:

CCOO.:

Tomás Ángel Francisco Casla.
Celso Martín Hernández.

AITB:

Carlos López Navajas.
Vicente Carranza Méndez.

UGT:

Francisco Cámara Romero.
Asesor: Isidro Rosa Jiménez.

Parte empresa:

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

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

Antecedentes

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

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

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

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

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

1. Los puestos de trabajo o niveles salariales profesionales realizados por mandos intermedios serán considerados como personal de no convenio donde se regularán por acuerdos individuales las condiciones económicas, profesionales y sociales de cada uno.

2. Los actuales trabajadores/as que ocupan puestos de mandos intermedios, de forma voluntaria podrán permanecer regulados por lo previsto en el convenio colectivo para el nivel salarial profesional que ostentan, o solicitar regularse por las condiciones de no convenio, pactando las condiciones individuales de tipo económico, profesional y social.

3. Los trabajadores/as que realizan funciones de mandos intermedios y se regulan por condiciones de no convenio, podrán hasta el 10 de mayo de 2013 comunicar a la Empresa y a las representaciones sindicales su decisión de volver a regularse por las condiciones del convenio colectivo, en cuyo caso será de aplicación de forma exclusiva lo previsto en dicho convenio para el nivel salarial profesional de mando intermedio que desempeña.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 5.1 Coordinador Medio Ambiente.
- 5.2 Coordinador Mejora Continua/Producción.
- 5.3 Coordinador Logística.
- 5.4 Coordinador Administración de Personal.
- 5.5 Controller Financiero.
- 5.6 Ingeniero de proyectos de Oficina Técnica.

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

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

1. Los trabajadores/as que se contraten para realizar funciones de carácter administrativo y que no estén identificados en apartados anteriores se regularán por las condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo para el nivel salarial profesional que desempeñan.

Cuarto. *Desistimiento de acciones judiciales.*

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

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