



VIII CONVENIO COLECTIVO DE PIMAD, S. A. U.

Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pimad, SAU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Pimad, S.A.U. (Código de Convenio n.º 90011582011998) que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 8 de febrero de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE PIMAD, S. A. U.

Ámbito estatal

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación Territorial

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

Artículo 2. Ámbito de Aplicación Personal y Funcional

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



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

Artículo 3. Ámbito Temporal

Todos los aspectos del convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir del día 1 de julio de 2012, excepto la jornada anual de trabajo que se mantendrá como está en la actualidad, independientemente de la firma del texto del convenio.

La duración del presente convenio será hasta el 30 de junio de 2014.

Artículo 4. Denuncia

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, mediante comunicación a la otra y a la Autoridad Laboral. La denuncia del convenio se podrá efectuar con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales automáticas.

2. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a la prórroga del Convenio por una anualidad natural.

3. 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.

Artículo 5. Compensación

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

Artículo 6. Absorción

Las disposiciones o resoluciones legales actuales o futuras -generales,





convencionales e individuales, administrativas o contenciosas- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o mejora social que en este convenio colectivo se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual de estos por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

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

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

Artículo 8. Normativa General

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

Artículo 9. Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria estará compuesta por 2 representantes de las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio, de acuerdo con su representatividad y por un número igual de representantes de la Dirección.
2. 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.
3. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones, debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar.
4. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, según las previsiones del artículo 85,3,3) del Estatuto de los Trabajadores, entre otras siguientes:
 - I. La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio.





II. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

III. El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio.

IV. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

5. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones, quórum igualmente necesario para estar válidamente constituida la Comisión paritaria.

6. De cada sesión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por todos los asistentes.

7. En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85,3,3 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 o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, se incorporará a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

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, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Paritaria; 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 un 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 estatal que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales del referido ámbito de estatal, dado el ámbito del convenio colectivo.





Artículo 10. Partes Firmantes del Convenio Colectivo

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

Capítulo II. Organización Práctica del Trabajo

Artículo 11. Facultades de la Dirección

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

Artículo 12. Jornada de Trabajo

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.
2. No obstante lo anterior, la duración anual de la jornada de trabajo efectivo para cada año natural (1 de enero al 31 de diciembre), dentro de la vigencia del presente convenio colectivo queda fijada en 1.772 horas.
3. En enero de cada año, la dirección de la empresa y representantes legales de los trabajadores, confeccionarán el calendario laboral de todos los departamentos considerando una jornada con promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo (al que se añadirá el tiempo de presencia que corresponda).

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

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

4. En caso de jornada continuada el tiempo de descanso intermedio será a cargo del trabajador.
5. A efectos de la actividad industrial y comercial se consideran laborales los 7 días de la semana, sin perjuicio de los descansos semanales y diarios de los trabajadores establecidos por la legislación vigente.



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

Artículo 13. Descansos Semanales

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

Artículo 14. Horarios de Trabajo

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

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

A propuesta del trabajador interesado, con respecto en todo caso de los periodos mínimos de descanso y siempre que no se creen problemas organizativos, éste podrá cambiar de turno de trabajo con otra persona del mismo grupo profesional y puesto de trabajo, previa consulta y autorización del jefe del departamento correspondiente.

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

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

Artículo 15. Trabajo en Festivos

A efectos de garantizar la mayor frescura del producto en el mercado, los trabajadores asignados a los departamentos de producción (elaboración de



producto), logística (preparación para remisión del producto) y mantenimiento (funcionamiento de las instalaciones industriales) están obligados a trabajar en festivos (domingos y festivos intersemanales).

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

Artículo 16. Vacaciones

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

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

Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

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

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

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

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

Artículo 17. Abono de Nóminas

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

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

Artículo 18. Vestuario



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

Artículo 19. Tareas y Funciones Encuadradas Dentro de los Diferentes Puestos de Trabajo que se Integran en cada Grupo Profesional

1. En el anexo I se establecen los distintos puestos de trabajo existentes en la actualidad en los centros de trabajo y el grupo profesional al que pertenecen, con la denominación del mismo que recoge la actividad principal que realiza.

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

3. La empresa procurará acudir a la contratación directa, dentro de las distintas modalidades previstas en la legislación vigente, cuando ello sea posible, y sin perjuicio de poder utilizar las Empresas de Trabajo Temporal, cuando se produzcan situaciones de incertidumbre en cuanto a la necesidad de personas o duración de la ausencia de las personas que se tienen que cubrir, al permitir un grado de flexibilidad de los recursos humanos que es necesario en determinados momentos.

Artículo 20. Sistema de Clasificación Profesional: Niveles Salariales y Grupos Profesionales

1. El personal de la Empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que se realizan por el trabajador en el grupo profesional.

Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad que determina la diferente retribución o nivel salarial que se asigna a cada uno, mediante un salario base y un complemento Pimad. La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.



La adscripción de los trabajadores a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

2. Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

- Producción (fabricación): 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.

- Logística (distribución): 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.

- Administración y servicios generales: agrupa las profesiones de carácter administrativo que son comunes dentro de las diferentes actividades de la Empresa, mediante la realización de tareas y funciones administrativas así como a aquellas otras de carácter general.

- Mantenimiento fábricas: Agrupa a los trabajadores 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.

- Calidad y desarrollo: Agrupa los trabajadores dedicados a las tareas y funciones de control, análisis y seguimiento de la calidad del proceso productivo, materias primas, producto terminado y al diseño y desarrollo de los productos.

3. Las partes aceptan expresamente la movilidad funcional dentro del grupo profesional conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del puesto de trabajo que se ocupe, sin perjuicio de los periodos de formación y adaptación que se consideren necesarios.

4. 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 ocúpale trabajador.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 21. Retribuciones Salariales Fijas y Funcionales

La estructura salarial está compuesta para cada grupo profesional por un salario fijo de idéntica mensualidad para la tarea o función asignada, formado por salario base y complemento Pimad.

Cada puesto de trabajo dentro del grupo profesional tiene su propio nivel salarial en función de la complejidad y responsabilidad de las tareas y funciones encomendadas al puesto de trabajo.

Los importes de los distintos niveles salariales existentes dentro de cada grupo profesional se establecen en el anexo II.

Artículo 22. Antigüedad

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

Artículo 23. Pagas Extras

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

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

Mayo:	16 de mayo al 15 de mayo del año siguiente
Julio:	1 de enero al 30 de junio del año actual
Diciembre:	1 de julio al 31 de diciembre del año actual

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

Artículo 24. Plus Festivo.

Todo el personal incluido en el presente convenio colectivo que preste sus servicios un día festivo intersemanal o un domingo, además del día de descanso compensatorio (salvo que el festivo intersemanal coincida con el día de descanso semanal), percibirá una compensación adicional por cada hora efectiva trabajada en dicho festivo o domingo, cuyo importe se establece en la cantidad de 3,918 euros para el primer año de vigencia del convenio.

Artículo 25. Plus Nocturnidad



El trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada efectiva en este período la compensación adicional de 1,805 euros para el primer año de vigencia del convenio.

Artículo 26. Horas Extraordinarias

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

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

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

Artículo 27. Niveles salariales de los Grupos Profesionales

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

La empresa procederá a establecer el siguiente nivel salarial dentro del grupo profesional y puesto de trabajo, en función del aprendizaje y experiencia adquirida por el trabajador.

En función de la complejidad de las labores profesionales, esta situación será de un máximo de dos años para los puestos de trabajo dentro del grupo profesional de más complejidad u oficio y de 18 meses para el resto de puestos de trabajo.

Artículo 28. Gastos de Viaje

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

Desayuno:	3,550 euros
Comida/Cena:	10,50 euros
Pernocta:	25,00 euros

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

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

Artículo 29. Retribución en Vacaciones

Durante las vacaciones se percibirán las siguientes retribuciones:

- Salario base, complemento Pimad y antigüedad.

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

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

Artículo 30. Valores Salariales

Se mantienen los valores vigentes a fecha de 30 de junio de 2012, tras la revalorización de los mismos según lo previsto en el artículo 30 del VII Convenio colectivo de Pimad, S.A.U. para su tercer año de vigencia.

Durante la vigencia del VIII Convenio colectivo de Pimad, S.A.U. no se revalorizarán ninguno de los aspectos económicos que contiene el citado convenio colectivo, de forma que los valores contenidos en el texto y anexo del mismo se mantendrán durante toda su vigencia, sin que proceda la aplicación de la cláusula de revisión salarial.

Artículo 31. Incapacidad Temporal

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

con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 32. Ayudas de Incapacidad Temporal

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

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

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

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

- En el caso de que la situación de IT supere los 90 días de duración, el complemento será del 70% a partir del día 91 de duración de la IT, aplicándose a este supuesto lo anteriormente establecido en cuanto a sistema de cómputo y obligación de pago.

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

Este complemento será revisado periódicamente.

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

La Dirección de la empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las

enfermedades o accidentes, y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante los servicios médicos de empresa o facultativos especialistas. Los trabajadores/as que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la empresa cesarán en el beneficio de este complemento por IT que abona la empresa.

El trabajador que estando en situación de IT realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por IT contempla este convenio, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja.

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

Capítulo IV. Social

Artículo 33. Seguro Colectivo de Vida

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

Esta póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 28.000 euros.

La vigencia de esta póliza y los capitales será a partir del día uno de enero de 2013, manteniéndose el mismo capital durante toda la vigencia del convenio.

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

Artículo 34. Licencias

1. Retribuidas.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo. El disfrute de esta licencia será



decisión del trabajador, debiendo realizarse con proximidad a la fecha de nacimiento de su hijo.

c) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización con ingreso, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En cuanto a la utilización de los dos días de licencia retribuidas podrán ser utilizados de forma inmediata a la situación o durante las dos semanas siguientes a la causa que lo motiva, siempre que se mantenga dicha causa y se utilicen de forma consecutiva, sin que se puedan separar en su uso.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre que ese desplazamiento sea superior a 40 km.

d) Un día laboral por boda de padres, hijos o hermanos.

e) Un día laboral por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por el tiempo necesario para asistencia o consulta médica, previa cita (máximo cuatro horas/día.)



j) Se estará a lo expresamente dispuesto en la ley de conciliación familiar.

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

2. No retribuidas.

2.1 En los casos en que el trabajador/a este realizando cursos de formación reglada en centro oficial o concertado, podrá solicitar con la debida antelación un cambio de turno de trabajo para poder acudir a la realización de los exámenes correspondientes que exijan la presencia del mismo. De la misma forma, en caso de estar interesado podrá utilizar un día laboral para la realización del examen, pero en este caso deberá recuperar dicho tiempo ya sea a través de prestación de servicios en otro día de trabajo o a cargo de su periodo vacacional, a elección del mismo.

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

Artículo 35. Excedencia Voluntaria con Reserva de Puesto de Trabajo

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

- El tiempo de la excedencia solicitada no podrá ser ni menor ni mayor a un año de duración, salvo circunstancias especiales debidamente acreditadas, en cuyo caso la Dirección de la compañía podrá acceder a ampliar la duración de esta situación de reserva del puesto de trabajo por un año adicional más.

- El número máximo de trabajadores en excedencia con reserva de puesto de trabajo no podrá ser superior al 1% de la plantilla fija.

Para los trabajadores que no se ajusten a los requisitos de esta excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, serán de aplicación las reglas generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, así como para aquellos otros trabajadores que soliciten dichas reserva y esté ocupado el porcentaje máximo del los que se pueden acoger a la misma.

Artículo 36. Jubilación Anticipada

Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años de antigüedad y sesenta y dos años de edad pudieran estar



interesados en su jubilación anticipada, se negociará con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales de cada trabajador.

Artículo 37. Vigilancia de la Salud

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 38. Prevención Riesgos Laborales

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

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

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

Información:

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

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

Formación:

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



trabajo.

Participación:

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

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

Artículo 39. Respeto del Principio de Diversidad

Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, 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; 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.

Este convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación inferior a los 250 trabajadores por lo que no es obligatorio establecer un Plan de Igualdad; no obstante las partes se comprometen durante su vigencia a aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, conforme a la regulación contenida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 40. Plan de Igualdad Efectiva

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

Dicha comisión aprovechará la actividad realizada en años anteriores en las distintas reuniones celebradas. Dicha comisión procederá a adaptar a nivel de empresa los distintos planes de igualdad y protocolos que existan a nivel sectorial.

Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos.



Capítulo V. Régimen Disciplinario

Artículo 41. Faltas y Sanciones Laborales

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

Capítulo VI. Derechos Sindicales

Artículo 42. Derechos de los Representantes Legales de los Trabajadores y Sindicales

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

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

Artículo 43. Acumulación de Crédito Horario a Favor de Representantes Legales de los Trabajadores/as

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

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

Artículo 44. Preaviso Utilización Horas Crédito Horario Sindical

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

ANEXO I





Tareas y funciones profesionales principales en el grupo profesional

Centro de trabajo I: Azuqueca de Henares

Grupo profesional producción (Fabricación):

Premezclas-amasador.

Modelador-masas.

Hornero-moldes-tapas.

Alimentador de moldes-tapas.

Maquinista-embolsador.

Paletizador-codificador R.

Paletizador-codificador.

Acomodador.

Paletero.

Ayudante general.

Grupo profesional Logística (Distribución):

Coordinador turno.

Operario N1.

Operario N2.

Operario N3.

Operario NE.

Grupo profesional Mantenimiento:

Mecánico 1.ª e mantenimiento.

Mecánico 1.ª mantenimiento.

Mecánico 2.ª mantenimiento.

Mecánico 3.ª mantenimiento.





Aprendiz mecánico mantenimiento.

Grupo profesional Administración y servicios generales:

Jefe oficina administrativo.

Administrativo 1.^a e.

Administrativo 1.^a.

Administrativo 2.^a.

Administrativo 3.^a.

Auxiliar administrativo.

Grupo profesional Calidad y desarrollo:

Ayudante laboratorio.

Centro de trabajo II: Agüimes (Gran Canaria)

Grupo profesional Administración y servicios generales:

Administrativo 3.^a.

ANEXO II

Tablas salariales 01/07/2012 - 30/06/2014

(valores actualizadas a 30.6.2012)

Salarios brutos mensuales (euros)



Grupo Profesional/ Niveles salariales	Salario base mensual	Complemento pimad mensual	Salario convenio mensual
Grupo Producción-Fabricación			
Ayudante General	984,259	715,071	1.699,330
Premezclas--Amasador	976,991	515,015	1.492,006
Honero-Moldes-Tapas	976,991	515,015	1.492,006
Maquinista-Embolsador	976,991	515,015	1.492,006
Paletizador-Codificador R.	976,991	515,015	1.492,006
Modelador-Masas	976,991	399,845	1.376,836
Alimentador de Moldes-Tapas	976,991	399,845	1.376,836
Paletizador-Codificador	976,991	399,845	1.376,836
Acomodador	976,991	336,964	1.313,955
Paletero	976,991	244,368	1.221,359
Grupo Logística-Distribución			
Coordinador Turno	1.082,685	786,584	1.869,269
Operario N1	976,991	515,015	1.492,006
Operario N2	976,991	399,845	1.376,836
Operario N3	976,991	336,964	1.313,955
Operario NE	976,991	244,368	1.221,359
Grupo Mantenimiento			
Mecanico 1ª E M.	993,142	1.157,539	2.150,681
Mecanico 1ª M.	993,142	999,540	1.992,682
Mecanico 2ª M.	976,991	739,189	1.716,180
Mecanico 3ª M.	970,940	343,015	1.313,955
Aprendiz Mecanico M.	726,987	9,077	736,064
Grupo Calidad y Desarrollo			
Ayudante Laboratorio	1.038,542	547,461	1.586,003
Grupo Administración			
Jefe Oficina ADM.	1.035,691	962,700	1.998,391
Administrativo 1ª - E	993,142	896,945	1.890,087
Administrativo 1ª	993,142	744,391	1.737,533
Administrativo 2ª	976,991	472,892	1.449,883
Administrativo 3ª	970,940	338,086	1.309,026
Auxiliar Administrativo	968,576	176,102	1.144,678

ANEXO III

Tablas salariales 01/07/2012 - 30/06/2014

(valores actualizadas a 30.6.2012)

Antigüedad: Importes brutos mensuales (euros)

Grupo Profesional/ Niveles salariales	Dos años	Cuatro años	Nueve años	Catorce años	Diecinueve años	Veinticuatro años
Grupo Producción-Fabricación						
Ayudante General	49,213	98,426	196,853	295,282	393,708	492,135
Premezclas--Amasador	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Honero-Moldes-Tapas	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Maquinista-Embolsador	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Paletizador-Codificador R.	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Modelador-Masas	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Alimentador de Moldes-Tapas	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Paletizador-Codificador	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Acomodador	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Paletero	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Grupo Logística-Distribución						
Coordinador Turno	54,134	108,269	216,535	324,803	433,069	541,338
Operario N1	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Operario N2	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Operario N3	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Operario NE	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Grupo Mantenimiento						
Mecanico 1ª E M.	49,657	99,317	198,634	297,952	397,269	496,586
Mecanico 1ª M.	49,657	99,317	198,634	297,952	397,269	496,586
Mecanico 2ª M.	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Mecanico 3ª M.	48,547	97,097	194,192	291,289	388,386	485,484
Aprendiz Mecanico M.	36,350	72,699	145,402	218,098	290,797	363,496
Grupo Calidad y Desarrollo						
Ayudante Laboratorio	51,927	103,858	207,716	311,571	415,429	519,287
Grupo Administración						
Jefe Oficina ADM.	51,785	103,573	207,142	310,715	414,287	517,860
Administrativo 1ª - E	49,657	99,317	198,634	297,952	397,269	496,586
Administrativo 1ª	49,657	99,317	198,634	297,952	397,269	496,586
Administrativo 2ª	48,850	97,700	195,403	293,102	390,805	488,505
Administrativo 3ª	48,547	97,097	194,192	291,289	388,386	485,484
Auxiliar Administrativo	48,429	96,857	193,714	290,574	387,432	484,289

ANEXO IV
Tablas salariales 01/07/2012 - 30/06/2014



Andalucía

Pimad

BOE 50, 27 de febrero del 2013

Página 25 de 26

(valores actualizadas a 30.6.2012)

Tablas horas extraordinarias (euros)



Grupo Profesional/ Niveles salariales	valor horas extraordinarias
Grupo Producción-Fabricación	
Ayudante General	22,444
Premezclas--Amasador	19,681
Honero-Moldes-Tapas	19,681
Maquinista-Embolsador	19,681
Paletizador-Codificador R.	19,681
Modelador-Masas	18,138
Alimentador de Moldes-Tapas	18,138
Paletizador-Codificador	18,138
Acomodador	17,297
Paletero	16,068
Grupo Logística-Distribución	
Coordinador Turno	24,688
Operario N1	19,681
Operario N2	18,138
Operario N3	17,297
Operario NE	16,068
Grupo Mantenimiento	
Mecanico 1ª E M.	28,466
Mecanico 1ª M.	26,362
Mecanico 2ª M.	22,667
Mecanico 3ª M.	17,297
Aprendiz Mecanico M.	0
Grupo Calidad y Desarrollo	
Ayudante Laboratorio	20,921
Grupo Administración	
Jefe Oficina ADM.	26,436
Administrativo 1ª - E	24,993
Administrativo 1ª	22,955
Administrativo 2ª	19,111
Administrativo 3ª	17,24
Auxiliar Administrativo	15,046