

solicitud a la delegación territorial de la FMF, a las entidades con las que la FMF haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración o, directamente, a la sede central de la FMF cuando no exista delegación territorial.

2. El cumplimiento de las exigencias que se indican en el apartado II se acreditará mediante la presentación de una memoria explicativa de las actividades formativas que se tiene previsto desarrollar, en la que deberán constar los siguientes datos:

- a) Identificación de la entidad.
- b) Plan de actuación.
- c) Ámbito territorial de actuación.
- d) Relación de las actividades formativas de las previstas en el

Acuerdo Estatal del Sector del Metal para las que solicita la homologación.

e) Programación anual en la que se haga referencia al número de trabajadores a los que se pretende formar en cada una de las diferentes actividades formativas.

f) La dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de las actividades formativas, acreditando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción.

A fin de certificar debidamente los requisitos que se determinan en el punto 2 del apartado II, se aportarán los currícula profesionales y los certificados emitidos, en su caso, por las empresas, así como las fotocopias autenticadas de los títulos y diplomas correspondientes del personal docente.

g) Ubicación y detalle de las características de los centros tanto de carácter fijo como, en su caso, itinerante.

h) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.

IV. Tramitación.

1. Las delegaciones territoriales de la FMF, la FMF o el representante legal de las entidades con las que ésta haya suscrito convenio de colaboración, examinarán las solicitudes y comprobarán que la documentación aportada es correcta y suficiente.

2. En cualquier momento del proceso de homologación, la entidad encargada de la tramitación podrá requerir al solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de las deficiencias observadas. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el punto 4 de este apartado IV. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, podrá archivarse el expediente, entendiéndose denegada la solicitud.

3. Realizados los trámites de instrucción anteriores, la entidad señalada correspondiente, comprobará el cumplimiento de los requisitos establecidos en este procedimiento de homologación. El responsable de la entidad encargada de la tramitación formulará la correspondiente propuesta de resolución.

El responsable de la entidad encargada de la tramitación, previo informe de las entidades señaladas en el apartado IV.1, formulará la correspondiente propuesta de resolución.

4. La entidad homologadora, en un plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, cumplirá el trámite de audiencia comunicándole, en su caso, al solicitante las carencias o deficiencias encontradas para que, en el plazo máximo de quince días naturales, alegue y presente los documentos y justificaciones que estime pertinentes. Si antes del vencimiento del citado plazo los interesados manifiestan su decisión de no efectuar alegaciones ni aportar nuevos documentos o justificaciones, el trámite se dará por realizado y se procederá al archivo de la solicitud.

5. Concluida esta fase, el expediente, junto con la propuesta de resolución de la entidad homologadora, se remitirá a la sede central de la FMF, a fin de que ésta proceda a la resolución final del procedimiento, a fin de que ésta, previo informe, proceda a la resolución final de procedimiento.

V. Resolución.

Evaluada la documentación aportada, la FMF resolverá la solicitud en un plazo máximo de dos meses, aprobando o denegando la homologación.

VI. Registro.

La FMF creará un registro en el que serán inscritas las entidades que hayan sido homologadas para llevar a cabo alguna de las actividades formativas previstas en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal. En dicho registro constará el título o títulos de las actividades formativas para las que se dispone de la mencionada homologación.

VII. Obligaciones de las entidades homologadas.

Las entidades que obtengan la homologación de la formación que impartan en materia de prevención de riesgos laborales prevista en el

Acuerdo Estatal del Sector del Metal, a los efectos de su reconocimiento para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Someterse a las actuaciones de control y supervisión que puedan llevarse a cabo a instancias de la entidad homologadora y facilitar cuanta información se les solicite.

2. Realizar la formación con los medios y en las condiciones que dieron lugar a la homologación, no pudiendo contratarla con terceros.

3. Comunicar a la entidad homologadora cualquier modificación que se pueda producir respecto a las condiciones de homologación, dando traslado de las mismas, en su caso, a la sede central de la FMF.

4. Comunicar a la entidad homologadora, con una periodicidad máxima de tres meses, las actividades formativas que tienen previsto impartir durante dicho periodo. En la comunicación deberán constar los siguientes datos, de cada uno de los cursos:

- a) Título.
- b) Fechas de inicio y finalización.
- c) Horario.
- d) Número de alumnos.
- e) Dirección completa del lugar de impartición.

5. En el caso de que se produzcan cambios o sustituciones del personal docente incluido en la memoria del proyecto presentado (y, en su caso, aprobado) para la homologación, la entidad formativa deberá comunicar dicha circunstancia a la entidad homologadora en un plazo máximo de siete (7) días desde el que se originó tal modificación. Dicha comunicación deberá incluir, en su caso, la propuesta de la persona o personas que, acreditando que cumplen con los requisitos señalados en punto 2 del apartado II –según lo previsto en el punto 2 h) del apartado III–, se incorporan a la actividad docente.

VIII. Revocación de la condición de entidad homologada.

La FMF podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de las actividades formativas. La FMF mediante resolución motivada y después del trámite de audiencia al titular de la entidad homologada, podrá revocar la homologación cuando incumpla cualquiera de las condiciones establecidas para la concesión de la misma.

14185 *RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Bimbo, S.A.U.*

Visto el texto del XXIV Convenio Colectivo de la empresa Bimbo, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9000682), que fue suscrito, con fecha 24 de abril de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de agosto de 2008.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

BIMBO, S.A.U. XXIV CONVENIO COLECTIVO. AÑO 2008-2010

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, S.A.U., en el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del convenio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El convenio colectivo es suscrito, por un lado, por la representación sindical de la sección sindical de empresa de CC.OO. (teniendo la mayoría de los miembros de los distintos comité de empresa existentes) y, por otro lado, por la representación de la Dirección de la empresa, teniendo el mismo eficacia general al haber sido firmado por la mayoría de la representación sindical y de la dirección de la empresa.

El convenio afecta a todos los trabajadores/as 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 alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los centros de trabajo y los departamentos actuales y de nueva creación cuyas categorías profesionales no estén contempladas en el convenio.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 2008.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2010, 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.

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.

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.

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 necesita contratar nuevos trabajadores/as, unos con carácter temporal y otros como indefinidos, 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 interinidad 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 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.

c) Contrato de incremento de la actividad productiva: 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.

La duración máxima de estos contratos de eventuales por circunstancias de la producción será de 12 meses en un período 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 eventual, así lo tenga establecido.

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

d) Contrato de obra o servicio determinado.

Es posible esta modalidad contractual cuando concurren las circunstancias de:

Nuevos sistemas logísticos de distribución: se refiere a aquellos casos en que determinado tipo de cliente exige un especial sistema de presentación de entrega de productos (ejemplo: presentación en caja de cartón, etc.). La duración del contrato será mientras dure la causa que motiva la contratación.

Circunstancias productivas especiales de mercado en fechas concretas, perfectamente identificadas y diferenciadas de la normal actividad del centro de trabajo.

Se establece un plazo de 18 meses para la duración de este tipo de contrato, pasado el cual se convierte en indefinido.

No obstante lo anterior, los trabajadores/as que pasen a prestar servicios reiterados en las mismas épocas del año en el centro de trabajo de Palma de Mallorca, por razón de la estacionalidad, a los que le sea de aplicación la regulación legal de fijo discontinuo de la relación laboral, se registrarán por la misma.

En base a la legislación vigente, la comisión paritaria del convenio, como comisión de trabajo, estudiará y propondrá la regulación del tratamiento y la consideración de los trabajadores fijos discontinuos, presentando la misma a la comisión negociadora del convenio, la cual podrá aprobarla, rechazarla o modificarla en aquello que así acuerde. En el caso de aprobación por parte de la comisión negociadora, dicho acuerdo formará parte del texto convencional.

e) Contrato temporal 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.

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 trabajadores/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 categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador/a consolidará la categoría de existir vacante.

2. Reestructuraciones con desaparición de puestos de trabajo futuros.

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 categoría, el trabajador/a mantendrá su categoría, y en consecuencia las retribuciones fijas y variables correspondientes a la misma durante un plazo de 3,5 años desde el cambio funcional.

Transcurrido este período el trabajador pasará a ostentar la categoría del puesto que desarrolla efectivamente, y en consecuencia percibirá las retribuciones fijas y variables de esa nueva categoría.

A los trabajadores afectados por esta medida, y durante este período se le ofrecerá con preferencia las vacantes que surjan de su categoría, 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 58 años, que mantendrán su anterior categoría a título personal.

Esta situación entrará en vigor a partir de la firma del convenio colectivo.

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 precedentes, 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.

Artículo 15. *Política de Empleo.*

Se garantiza a todo trabajador, la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional 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 esta circunstancia.

Artículo 17. *Plan de igualdad efectiva.*

Se crea una comisión de igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 4 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 4 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspon-

diente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo.

Dicha comisión aprovechará la actividad realizada en el año 2007 en las distintas reuniones celebradas, fijándose el año 2008 para su realización, en un período de 3 meses hábiles desde su constitución en mayo a su prevista finalización en julio de 2008, para realizar, como comisión de trabajo, el correspondiente plan de igualdad y sus protocolos. Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos.

CAPÍTULO III

Organización práctica del trabajo

Artículo 18. *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.

Artículo 19. *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. En los departamentos de transporte de fábricas (oficiales chófer transportista) la jornada de trabajo se computará por las horas de conducción efectiva.

En los centros de trabajo que correspondan, se realizarán ruedas de transporte de 5 / 6 días de trabajo semanal, para una efectiva distribución de la carga de trabajo a razón de un promedio de 40 horas de conducción efectiva semanal, en donde se aplicará el criterio anteriormente establecido.

En las fábricas de Las Mercedes y Granollers los transportistas que atiendan las delegaciones de ventas, cada 6 días de trabajo se les computarán como 40 horas de conducción efectiva.

En aquellos casos donde se produzcan retrasos en las salidas de los transportes y la Empresa no haya podido avisar con antelación al trabajador de los mismos, el tiempo de retraso se computará como de conducción efectiva.

4. 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 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 acordaran los sistema de rotación de turnos, y en base a las experiencias positivas existentes (periodos de rotaciones cada dos semanas), 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 las categorías 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 de la misma categoría. 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 los respectivos centros de trabajo se negociará la rotación en festivos de los oficiales de primera chóferes-transportistas, garantizándose, en todo caso, la normal prestación del servicio.

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 treinta días naturales.

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

En todo caso, los trabajadores/as con contrato de trabajo temporal, a excepción del de interinidad (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 metálico, 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 siete días.

4. En los casos de accidentes de trabajo establecidos en el art. 62, 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 y siempre que el trabajador/a sea dado de alta antes de que finalice el año natural; y sin que los días de vacaciones pendientes de disfrutar en ese año, puedan exceder el citado año natural.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores/as, cualquier trabajador 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 uno 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. El Anexo I «Vestuario» establece los grupos profesionales a los que es de aplicación este artículo, así como la forma, periodicidad y número de prendas de trabajo que debe suministrarse.

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 2007, 2008 y 2009 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 2008, 2009 y 2010 respectivamente a los efectos de reiteración o reincidencia y, en consecuencia, se retirarán de los expedientes personales, a los efectos jurídicos mencionados.

No obstante lo anterior, el personal en activo que el día de la firma del convenio tenga pendiente juicios para la revisión de las sanciones impuestas por faltas cometidas en 2007, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

Artículo 32. *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, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. 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 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 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 conclu-

siones 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 su 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. 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.

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. 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.

9. El personal sanitario del servicio de prevención 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.

10. 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.

11. 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. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*

En esta materia se estará a lo establecido en el Anexo IV «Reglamento sobre suspensión temporal del permiso de conducir».

Artículo 34. *Renovación del carné de conducir.*

Para la renovación del carné de conducir se concederá permiso retribuido, por el tiempo imprescindible a aquel personal que necesite dicho carné para el desempeño de su trabajo profesional en la empresa.

Artículo 35. *Licencias retribuidas.*

a) En el caso de licencia retribuida, motivada por nacimiento de hijo, 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 en el caso de que hubiese prestado servicio profesional.

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 período vacacional.

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

e) Se incluyen como anexos del presente convenio un cuadro sinóptico de licencias retribuidas –Anexo X– (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 XI– de parentesco que dan lugar a las licencias retribuidas, para mejor conocimiento de los trabajadores/as.

Artículo 36. *Licencias no retribuidas.*

Se establecerá un sistema que permita al trabajador 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.

Artículo 37. *Política de empleo.*

Se garantiza a todo trabajador, la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional del puesto que desempeña.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 38. *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 39. *Salario Base y Plus Convenio.*

Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el Anexo VI «Tablas salariales» de este Convenio y están referidos a valores diarios dentro de cada una de las categorías. El pago se efectuará según los días devengados correspondientes a cada uno de los meses (28, 29, 30 ó 31 días); salvo para aquellas categorías 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 40. *Salario Convenio.*

Es el resultante de adicionar al salario base, el plus convenio. El salario base será el 80% del salario convenio.

Artículo 41. *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 VII, 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: 16 de mayo al 15 de mayo del año siguiente.

Junio: 18 de julio al 17 de julio del año siguiente.

Septiembre: 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Diciembre: 26 de diciembre al 25 de diciembre del año siguiente.

Artículo 42. *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 adicional de 7,4459 € por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 43. *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 en este período la compensación adicional de 2,6146 €.

Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

La retribución de las horas extraordinarias figura en el Anexo VIII, Horas Extraordinarias. Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias los Oficiales 1.ª Transportistas, 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 45. *Complemento especial transportistas.*

Los transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

Euros/Km./día, por los primeros 340 kms. a 0,0518 €.

Euros/Km./día, a partir del 341 a 0,1576 €.

Dicho complemento se establece en atención a las peculiares características de los puestos de trabajo que desempeñan dichos transportistas, en compensación al mayor tiempo que pudieran trabajar y a la solución de las averías que puedan producirse durante los viajes.

Artículo 46. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio estatal se continuará percibiendo durante el año 2008, 2009 y 2010 en igual cuantía que en 2007 por quienes no hayan acordado su desaparición y lo tengan reconocido en la actualidad.

No obstante y con el fin de evitar agravios comparativos, la dirección se compromete en el año 2008 a buscar soluciones alternativas que impliquen la desaparición del citado complemento personal, mediante la negociación y percepción por parte de los interesados de una cantidad a tanto alzado.

Artículo 47. *Retribución de vacaciones.*

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

Salario convenio.

Complemento C.P.C.

Los oficiales 1.ª transportistas percibirán además, el «complemento especial transportistas» que le corresponda efectivamente, en razón al promedio devengado por cada uno de ellos en el año 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

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 al año 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

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 2008, 2009 y 2010 respectivamente.

El personal con categoría profesional de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

Artículo 48. *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 V del vigente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 49. *Nuevas contrataciones laborales.*

Las categorías profesionales de oficial 1.ª inclusive y superiores, requerirán un mínimo de veintiún meses para que les sean de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre la retribución de las mismas del 75% los primeros 7 meses; del 85% desde el mes 8 al mes 14, ambos inclusive; y del 95% desde el mes 15 al mes 21, ambos inclusive.

El resto de categorías profesionales requerirá un mínimo de catorce meses para aplicar las tablas generales, siendo el porcentaje de retribución a percibir sobre las tablas generales del 75% los primeros 7 meses; y del 90% desde el mes 8 hasta el mes 14, ambos inclusive.

El tiempo de prestación de servicios en cada uno de los dos supuestos previstos en los párrafos anteriores (oficial de 1.ª o superior/resto de categorías profesionales), 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 pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y la categoría profesional.

CAPÍTULO V

Representantes de los trabajadores/as

Artículo 50. *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 periódicamente y a intervalos no superiores a 3 meses, un informe de la dirección de la empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones siguientes:

Evolución de las operaciones económicas de la empresa y marcha general de la producción.

Perspectivas del mercado 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.

i) La Empresa procederá a proporcionar a los representantes legales de los trabajadores 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 11 en 2001; y 9 en 2002 y la comisión negociadora con 11 en 2001; 9 en 2002 y 7 en 2003, 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.

Artículo 51. *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 período.

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 52. *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 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 hasta un máximo de 3 delegados sindicales que tendrán un crédito sindical del 40 horas mensuales.

c) 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.

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 hasta un máximo de tres delegados sindicales 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 (v. gr.: 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. Estos sindicatos gozarán de tablón de anuncios específico donde podrán colocar documentación propia de su central sindical.

Artículo 53. *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 54. *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 55. *Información Contrataciones.*

Las Secciones Sindicales firmantes 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 56. *Ayuda a las Secciones Sindicales de Empresa.*

Se establece una ayuda total anual de 12.271,57 € 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 57. *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 1.890 €, 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 58. *Natalidad.*

Los trabajadores/as a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 134,58 € 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 59. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores/as sujetos a un contrato de seis o más meses de duración y que estén prestando servicios en la fecha de abono de la prestación que este artículo regula, percibirán la cantidad de 200 € por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 18 años, 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 2008, 2009 y 2010 respectivamente, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 2008, 2009 y 2010, 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 60. *Discapacitados.*

1. Ayuda a Discapacitados:

a) Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 340,07 € mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XXIV Convenio Estatal), que haya sido declarado oficialmente discapacitado y se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

Ciegos (con una visión de menos de 20/200 en ambos ojos después de la oportuna corrección).

Sordomudos o sordos profundos (con una pérdida de agudeza auditiva de más de 75 decibelios).

Afectos de pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores o inferiores o de una extremidad superior y otra inferior (conceptuándose como partes esenciales la mano y el pie).

Parapléjicos, hemipléjicos y tetrapléjicos.

Oligofrénicos con retraso mental (valorado en un coeficiente intelectual inferior al 0,5).

Paralíticos cerebrales.

Igualmente quedarán contemplados los casos donde exista una declaración oficial de discapacidad en un grado igual o superior al 66%; así como 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 170,03 € 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 3.237,96 € para atender aquellos casos de minusvalías declaradas oficialmente que no se hallen comprendidas en los casos anteriores.

3. Fondo a trabajadores/as discapacitados/as: Se crea un fondo de ayudas sociales para los trabajadores/as discapacitados/as, ya sean fijos de plantilla o eventuales con más de un año de antigüedad continuada en la empresa, de 2.000,00 € a distribuir en función de las necesidades concurrentes, debidamente justificadas.

4. La administración de las ayudas establecidas en el párrafo 2 y 3, será a cargo de la Comisión Paritaria del Convenio, teniendo dichas ayudas un límite anual individual y global.

5. 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 2008, 2009 y 2010 respectivamente, a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el párrafo 1.º, a), si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

6. 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 61. *Nupcialidad.*

El personal de plantilla, incluidos los contratos de relevo percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad 232,54 €, 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 62. *Incapacidad Temporal.*

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

2. En los 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 del 50 por ciento 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, para aquellos casos de I.T. de más de 2 meses de duración, o por períodos de igual duración (en caso de superar el primer período, 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. 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.

Artículo 63. *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 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 18.488,42 €.

3. En los casos de accidente de trabajo que dé lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta 25.568,87 €.

4. En los casos de extinción de la relación laboral procedente de enfermedad profesional, el capital asegurado llegará hasta 25.568,87 €. 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.

Artículo 64. *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 65. *Comedores.*

En las plantas de Granollers y 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 66. *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.

Artículo 67. *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 68. *Traslados, desplazamientos y cambios de centro de trabajo.*

1. La Empresa, en cuanto a traslados y desplazamientos, se atendrá 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 afectado la cantidad de 10.197,54 € en concepto de indemnización. Se entenderá que existe traslado cuando la nueva distancia adicional a recorrer por el trabajador 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 afectado con una cantidad a tanto alzado equivalente a 86,28 € por km recorrido en exceso sobre los que anteriormente debía realizar el trabajador para acudir al anterior centro de trabajo, siempre que la misma exceda de 10 kms (ida y vuelta en total).

Artículo 69. Ayudas a la Formación.

1. Se establece un fondo económico de 8.684,00 € 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 20.474,00 € 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 (art. 59), 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 70. 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, S.A., 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**Vestuario**

Las prendas y grupos profesionales a los que es de aplicación lo dispuesto en el artículo 28, son:

Personal de Producción (Prendas de color blanco)

2 pantalones.
2 camisas.
5 delantales.
2 chaquetas (1 en caso de usar jersey).
2 gorros o cofias.
2 jerseys.

Personal de Logística (Prendas de color gris)

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

Personal de Taller de Vehículos (Prendas de color azul)

2 pantalones.
2 camisas.
2 chaquetas.
2 monos.
1 anorak (cada 5 años).

Personal de Almacén (Prendas de color blanco)

2 pantalones.
2 camisas.
2 chaquetas.
2 gorros.

Personal de Transportes (Prendas de color azul)

1 mono (solución pequeñas averías).
2 camisas de invierno.
2 camisas de verano.

2 pantalones de invierno.
2 pantalones de verano.
2 corbatas.
1 chaqueta tela.
1 chaqueta «nappel»/ o anorak.
2 jersey tipo chaleco o pullover.

Personal de Mantenimiento y Garantía de Calidad (Prendas de color azul)

2 pantalones de verano y dos de invierno.
2 camisas.
2 chaquetas.
2 monos.
2 gorros o 1 casco.
1 anorak para personal de mantenimiento (cada 5 años).

Durante el mes de mayo, en cada centro de trabajo, se revisarán las prendas de invierno del personal que le corresponda.

Las que se hallen en buen estado, servirán para la próxima temporada invernal.

Las prendas que por su deterioro o mal estado precisen ser cambiadas, se pedirán al proveedor a través de la gerencia respectiva. Su suministro se efectuará durante el mes de septiembre siguiente.

Durante los meses de septiembre y octubre se revisarán las prendas de verano del personal que le corresponda, siguiendo el procedimiento anteriormente descrito. Las prendas que deban reponerse, lo serán durante los meses de abril y mayo.

En cualquier caso, al iniciar cada temporada de verano o invierno, el personal no tendrá menor o mayor dotación de prendas que las establecidas.

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

Para recibir una prenda nueva, será requisito indispensable devolver la usada.

La dirección velará por la calidad del vestuario, así como su adecuación a las condiciones climatológicas del lugar donde han de ser utilizados.

ANEXO II**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, percibirá una compensación por gastos con el siguiente baremo:

- Desayuno, hasta 3,42 €.
- Comida, hasta 11,10 €.
- Cena, hasta 12,04 €.
- Pernoctar, hasta 30,47 €.

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 III**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:

1. El Jefe de departamento dispondrá de impresos de «Solicitud de crédito para la vivienda» para todo trabajador que lo solicite.

2. Todo trabajador de Bimbo, S.A.U. 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.

3. 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.

4. 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 10.737,00 € cada uno, con un plazo de devolución de nueve años.

Se crea un fondo de 20.230,00 € para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de (3.906,58€) 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 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 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 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/esposo 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 Reglamento tendrá vigencia coincidente con la del XXI Convenio Colectivo Estatal de la Empresa Bimbo, S.A.

Solicitud de créditos para la vivienda

Nombre y apellidos:
 Fecha de nacimiento:
 D.N.I. n.: 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: Categoría 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, S.A., algún crédito para la vivienda?:

2. ¿Trabaja su esposa/esposo?:

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 ésta

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 IV

Reglamento sobre suspensión temporal del permiso de conducir

1. Cuando al trabajador que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir (Transportes y Mecánicos de Taller) le fuera suspendido éste temporalmente por la autoridad competente, con ocasión o como consecuencia del trabajo (se incluye la suspensión «in itinere»), se estará a lo que resuelva dicha autoridad bajo las siguientes condiciones:

a) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los 18 meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.

b) Si la suspensión no excediera de dieciocho meses se le ofrece la posibilidad de trabajar en otro puesto, si es que existe vacante, en su centro de trabajo, o en otro de la empresa, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.

c) El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente permiso vacacional durante la situación de incapacidad temporal (I.T.).

2. Cuando la suspensión temporal del permiso de conducir se deba a incidencias ocasionadas al margen del trabajo, se ofrecerán las siguientes oportunidades:

a) Si la suspensión no excede de los seis meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, en caso de que sea necesaria la contratación de algún eventual durante este tiempo, el nuevo puesto de trabajo se ofrecerá con preferencia al conductor suspendido.

b) En el caso de que no haya disfrutado de las vacaciones, estará obligado a disfrutarlas dentro del período que dure la suspensión temporal del permiso de conducir.

c) Si la suspensión del permiso de conducir supera los seis meses, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

3. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca conduciendo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga—cuando ésta no se hubiera prescrito por facultativo médico, en cuyo caso el conductor estará obligado a comunicarlo al responsable del centro al objeto de adoptar las medidas oportunas— no sólo no estará contemplada en el presente reglamento, sino que se le aplicará la normativa legal.

4. En el caso de reincidencia por dos o más suspensiones del permiso de conducir, siempre que se produzca en el período de doce meses consecutivos, no será de aplicación el presente reglamento y se estará a lo que disponga la normativa legal vigente.

5. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca como consecuencia de fallos mecánicos del vehículo de la empresa y con ocasión o como consecuencia del trabajo encomendado, y en ningún caso imputable al conductor, se le garantizará el salario promedio percibido el año natural anterior.

6. Lo dispuesto en el presente reglamento se aplicará sin perjuicio de que cada una de las partes pueda ejercitar las acciones legalmente previstas.

7. Por otra parte, la posible suspensión del permiso de conducir por causas detectadas por el organismo correspondiente con motivo de la renovación del citado permiso, será estudiada por la dirección en cada caso concreto, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la gravedad de la situación creada, responsabilidades familiares, antigüedad en la empresa, etc.; la dirección en la medida de lo razonable, intentará dar solución a cada caso, teniendo en cuenta criterios de ayuda profesional y humana.

Nota de la Dirección para 2008: Los importes establecidos en los anexos, así como en el texto del Convenio Colectivo Bimbo, S.A. han sido calculados sobre la base de las cantidades que figuran en el XXIII Convenio Estatal revisados con el incremento acordado del año 2007, e incrementados con el 2,4% pactado en este convenio, excepto los pluses nocturnos y festivos que han sido incrementados en un 3,4%, con vigencia a partir del 1 de enero de 2008.

Cláusula de revisión salarial:

2008: Si el IPC real a 31 de diciembre de 2008 supera el 2,4 %, se efectuará una revisión salarial a los trabajadores/as a los que se les ha aplicado el incremento salarial, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y complementos personales) de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 2008, practicándose las regularizaciones oportunas.

La base salarial para el cálculo de los incrementos de 2008 serán los salarios del año 2007, una vez revisados el citado año.

A partir del momento en que el IPC para 2008 publicado por el INE, una vez definitivo, supere el 2,40 %, se procederá a efectuar una revisión salarial.

Asimismo se llevará a cabo una mejora del poder adquisitivo de un 0,40% a la finalización del año sobre los conceptos salariales fijos.

2009: Si el IPC real a 31 de diciembre de 2009 supera el IPC previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial a los trabajadores/as a los que se les ha aplicado el incremento salarial, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y complementos personales) de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 2008, practicándose las regularizaciones oportunas.

La base salarial para el cálculo de los incrementos de 2009 serán los salarios del año 2008, una vez revisados el citado año.

A partir del momento en que el IPC para 2009 publicado por el INE, una vez definitivo, supere el IPC previsto, se procederá a efectuar una revisión salarial.

Asimismo se llevará a cabo una mejora del poder adquisitivo de un 0,40% a la finalización del año sobre los conceptos salariales fijos.

2010: Si el IPC real a 31 de diciembre de 2010 supera el IPC previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial a los trabajadores/as a los que se les ha aplicado el incremento salarial, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y complementos personales) de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 2010, practicándose las regularizaciones oportunas.

La base salarial para el cálculo de los incrementos de 2010 serán los salarios del año 2009, una vez revisados el citado año.

A partir del momento en que el IPC para 2010 publicado por el INE, una vez definitivo, supere el IPC previsto, se procederá a efectuar una revisión salarial.

Asimismo se llevará a cabo una mejora del poder adquisitivo de un 0,40% a la finalización del año sobre los conceptos salariales fijos.

ANEXO V

Complemento personal compensatorio (C.P.C.)

A partir del 28 de mayo del 2001 se suprimen los devengos por antigüedad a todos los efectos, por lo que se eliminan del texto del XXI Convenio Colectivo de Bimbo, S.A. El artículo 34 y el Anexo VI antigüedad del XX Convenio Colectivo de la empresa.

El trabajador que a fecha 27 de mayo de 2001 tenga reconocido en nómina un importe por antigüedad, consolida el mismo y pasará a constituir un nuevo concepto salarial que, con carácter de complemento personal, no compensable ni absorbible se incorpora al presente convenio y figurará en la nómina con la rúbrica C.P.C. (Complemento Personal Compensatorio).

El nuevo concepto salarial se establece 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 C.P.C. se distribuirá en el mismo número de pagas que las establecidas en el convenio.

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

ANEXO VI

Tabla salarios brutos diarios

Valores para 2008 (euros)

	Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
Producción-Distribución			
(*) Supervisor	59,6180	14,9021	74,5201
(*) Monitor	53,8775	13,4684	67,3459
Oficial 1. ^a	42,8738	10,7166	53,5904
Oficial 2. ^a	40,7010	10,1723	50,8733
Especialista 1. ^a	40,7010	10,1723	50,8733
Especialista 2. ^a	40,3510	10,0860	50,4370
Especialista 3. ^a	38,7763	9,6933	48,4696
(*) Supervisor Distribución	58,3440	14,5861	72,9301

	Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
(*) Jefe Expedición	55,8194	13,9540	69,7734
(*) Despachador	53,8775	13,4684	67,3459
Mantenimiento			
(*) Supervisor	59,6180	14,9021	74,5201
Técnico	52,3692	13,0922	65,4614
Oficial 1. ^a	49,3847	12,3460	61,7307
Especialista	44,1166	11,0290	55,1456
Auxiliar	39,0759	9,7675	48,8434
Taller Vehículos			
(*) Supervisor resp. Taller	58,3440	14,5861	72,9301
(*) Supervisor	55,8193	13,9540	69,7733
Oficial 1. ^a	42,8155	10,7021	53,5176
Oficial 2. ^a	41,2448	10,3095	51,5543
Oficial 3. ^a	38,7763	9,6933	48,4696
Transportes			
(*) Supervisor	52,4584	13,1125	65,5709
Oficial 1. ^a ch.tr.	42,3809	10,5931	52,9740
Transportes complementarios			
(*) Almacenero	53,8775	13,4684	67,3459
Recambista	42,8155	10,7021	53,5176
Portero	39,9277	9,9821	49,9098
Administración			
(*) Jefe 1. ^a	55,9076	13,9752	69,8828
(*) Jefe 2. ^a	50,9620	12,7386	63,7006
(*) Jefe 3. ^a	47,9205	11,9795	59,9000
(*) Oficial 1. ^a	45,2522	11,3110	56,5632
(*) Oficial 2. ^a	41,3902	10,3464	51,7366
(*) Oficial 3. ^a	37,9940	9,4957	47,4897
(*) Auxiliar 1. ^a	37,8228	9,4533	47,2761
(*) Auxiliar 2. ^a	35,7136	8,9273	44,6409
(*) Auxiliar	34,9917	8,7464	43,7381
(*) Oficial 1. ^a 1/2 jornada	23,4754	5,8683	29,3437
Garantía de Calidad			
(*) Asistente HAS	55,1576	13,7894	68,9470
Oficial 1. ^a HAS	43,8476	10,9623	54,8099
Oficial 2. ^a HAS	41,6858	10,4215	52,1073
Oficial 3. ^a HAS	39,8887	9,9710	49,8597
Especialista HAS	38,7763	9,6933	48,4696
(*) Analista Laboratorio	49,8903	12,4707	62,3610
(*) Laborante	46,9127	11,7276	58,6403

Las categorías con asterisco (*), devengan todos los meses del año en base a 30 días.

ANEXO VII

Importe bruto pagas extra por categoría

Valores para 2008

	Euros		
Producción-Distribución		Taller vehículos	
(*) Supervisor	1.645,3098	(*) Supervisor resp. Taller	1.610,1506
(*) Monitor	1.486,8862	(*) Supervisor	1.540,4751
Oficial 1. ^a	1.200,4664	Oficial 1. ^a	1.198,8340
Oficial 2. ^a	1.139,6280	Oficial 2. ^a	1.154,8544
Especialista 1. ^a	1.139,6280	Oficial 3. ^a	1.085,7364
Especialista 2. ^a	1.129,8280	Transportes	
Especialista 3. ^a	1.085,7364	(*) Supervisor	1.447,7225
(*) Supervisor Distribución	1.610,1506	Oficial 1. ^a ch.tr.	1.186,6652
(*) Jefe Expedición	1.540,4778	Servicios complementarios	
(*) Despachador	1.486,8862	(*) Almacenero	1.486,8862
Mantenimiento		Recambista	1.198,8340
(*) Supervisor	1.645,3098	Portero	1.117,9756
Técnico	1.466,3376	Administración	
Oficial 1. ^a	1.382,7716	(*) Jefe 1. ^a	1.542,9120
Especialista	1.235,2648	(*) Jefe 2. ^a	1.406,4256
Auxiliar	1.094,1252	(*) Jefe 3. ^a	1.322,4877
		(*) Oficial 1. ^a	1.248,8492
		(*) Oficial 2. ^a	1.142,2675

	Euros
(*) Oficial 3. ^a	1.048,5407
(*) Auxiliar 1. ^a	1.043,8160
(*) Auxiliar 2. ^a	985,6073
(*) Auxiliar	965,6846
(*) Oficial 1. ^a 1/2 jornada	647,8631
Garantía de calidad	
(*) Asistente HAS	1.522,2138
Oficial 1. ^a HAS	1.227,7328
Oficial 2. ^a HAS	1.167,2024
Oficial 3. ^a HAS	1.116,8836
Especialista HAS	1.085,7364
(*) Analista Laboratorio	1.376,8493
(*) Laborante	1.294,6749

Las categorías con asterisco (*), devengan todos los meses del año en base a 30 días.

ANEXO VIII Horas extraordinarias Valores para 2008

Las partes firmantes del XXIV Convenio Colectivo de Bimbo, S.A.U., 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 durante la vigencia del Convenio serán:

	Valor hora - Euros
Producción-Distribución	
Supervisor	20,2908
Monitor	18,3956
Oficial 1. ^a	14,6655
Oficial 2. ^a	13,9284
Especialista 1. ^a	13,9284
Especialista 2. ^a	13,7782
Especialista 3. ^a	13,1763
Supervisor Distribución	20,0202
Jefe Expedición	19,0050
Despachador	18,3956
Mantenimiento	
Supervisor	20,2908
Técnico	17,8618
Oficial 1. ^a	16,8434
Especialista	15,2069
Auxiliar	13,2666
Taller vehículos	
Supervisor resp. Taller	20,0202
Supervisor	19,0050
Oficial 1. ^a	14,6655
Oficial 2. ^a	14,1163
Oficial 3. ^a	13,1763
Servicios complementarios	
Almacenero	18,3956
Recambista	14,6655
Portero	13,1387
Administración	
Jefe 1. ^a	18,6891
Jefe 2. ^a	16,9367
Jefe 3. ^a	15,8612
Oficial 1. ^a	14,9360
Oficial 2. ^a	13,5147
Oficial 3. ^a	12,3492
Auxiliar 1. ^a	12,2963
Auxiliar 2. ^a	11,4844
Auxiliar	11,3038
Oficial 1. ^a 1/2 jornada	14,9360

	Valor hora - Euros
Garantía de calidad	
Asistente HAS	18,3956
Oficial 1. ^a HAS	15,2069
Oficial 2. ^a HAS	14,1163
Oficial 3. ^a HAS	13,8456
Especialista HAS	13,1763
Analista Laboratorio	16,8840
Laborante	15,8612

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 nuevas categorías profesionales que integrarán el citado grupo profesional, estableciéndose los requisitos de acceso a cada categoría y las tareas concretas que deben desarrollar cada una de ellas.

Por otra parte, se fijan los niveles retributivos correspondientes a cada categoría profesional, así como el sistema de provisión de las mismas, adecuando a éstas 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 categoría profesional 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 categorías profesionales, 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 las distintas categorías profesionales, que van progresando hasta alcanzar la figura del Oficial de 1.^a de mantenimiento, como puesto central de la estructura, caracterizada por un nivel notable de polivalencia. Por encima de esta figura profesional, se encontrarían solamente los Técnicos de Mantenimiento –caracterizados por una mayor especialización y el Equipo de Mando, constituido por los Supervisores.

Las categorías profesionales resultantes, son las siguientes:

1. Auxiliar de Mantenimiento.
2. Especialista de Mantenimiento.
3. Oficial de 1.^a de Mantenimiento.
4. Técnico de Mantenimiento.
5. Supervisor de Mantenimiento.

3. Tareas profesionales de las categorías profesionales

Las tareas profesionales que deberá desarrollar cada categoría profesional, son las establecidas a continuación:

1. Auxiliar 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 la categoría profesional, 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 Oficial 1.ª de Mantenimiento, careciendo de responsabilidad directa en su actuación profesional.

2. Especialista 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 esta categoría, 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 Oficial 1.ª 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. Oficial 1.ª 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, fluidica, 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.

4. Técnico de Mantenimiento: Debe reunir los mismos conocimientos que un Oficial 1.ª 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 Oficial 1.ª 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. Confeción de manuales de mantenimiento preventivo y definición de repuestos.

5. Supervisor 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 las categorías profesionales: 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 la categoría profesional más baja, sin perjuicio de aquellos casos especiales en que se ingrese en la empresa con una cualificación y experiencia adquiridas en el exterior.

Dada la existencia actual de la anterior estructura profesional, los actuales mecánicos de Mantenimiento se adscribirán a las nuevas categorías profesionales, según el siguiente esquema:

1. Auxiliar de Mantenimiento: Asimilación automática del Oficial de 3n.
2. Especialista de Mantenimiento: Asimilación automática del Oficial de 2n.

El personal que llevase un mínimo de antigüedad en el Departamento de Mantenimiento de cinco años y ostentase la categoría profesional anterior de Oficial de 2.ª, podrá solicitar una especial atención formativa que le posibilite el acceso a la categoría profesional de Oficial 1.ª de Mantenimiento, previa acreditación de su idoneidad. Las primeras pruebas de idoneidad se celebrarán a partir de junio de 1991, sin perjuicio de posteriores convocatorias.

3. Oficial 1.ª de Mantenimiento: Asimilación automática del Oficial de 1.ª, recibiendo, en caso de que fuese necesario, la formación adecuada

para realizar de forma correcta las funciones profesionales de la indicada categoría profesional.

4. Técnico de Mantenimiento: Se cubrirá por la vía de la promoción y, según el número de vacantes que organizativamente se establezca en cada fábrica, entre los trabajadores/as pertenecientes a la categoría profesional antigua de Oficial de 1.ª, sin perjuicio de que puedan presentarse a las mismas aquel personal de inferior categoría que acredite suficiente cualificación y conocimientos para poderlo desempeñar.

5. Supervisor de Mantenimiento: Asimilación automática de Asistente, recibiendo en caso de que fuese necesario, la formación adecuada para realizar de forma correcta las funciones profesionales de la indicada categoría profesional.

5. Retribución

La retribución de las distintas categorías profesionales 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 radicarán 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, S.A.U. (cuadro sinóptico: en caso de duda, o diferentes interpretaciones, se estará a la redacción legal)

Enfermedad/Accidente, fallecimiento, hospitalización:

Supuesto: fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

Grado de parentesco: hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Duración: 2 días / 4 días si es preciso desplazamiento.

Supuesto: intervención quirúrgica en régimen ambulatorio sin hospitalización, sin reposo domiciliario:

Personas intervenidas: padres, cónyuge (incluyendo pareja de hecho), hijos/as o hermano/as del trabajador.

Duración: 1 día. 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.

Nacimiento hijos naturales:

Supuesto: Preparación parto:

Duración: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Beneficiaria: madre.

Supuesto: Nacimiento de hijos naturales:

Duración: 2 días/4 días si es preciso desplazamiento.
Beneficiario: padre.
Otros derechos: licencia de maternidad y paternidad (suspensión de contrato).

Supuesto: Hijos prematuros o que requieran hospitalización después del parto hasta el alta en hospital:

Duración: 1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral. Además es posible una reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario.

Beneficiarios: Pueden acceder madre o padre, si trabajan los dos.

Supuesto: Descanso por maternidad (situación de suspensión de contrato de trabajo con derecho a una prestación de la Seguridad Social).

Duración:

Parto normal: 16 semanas. En caso parto múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo/a a partir del 2.º En caso de discapacidad del hijo, tendrá una duración adicional de dos semanas.

Parto prematuro o requiera hospitalización después del parto: se computa el plazo de suspensión a partir del alta hospitalaria. Si está hospitalizado más de 7 días el hijo, se amplía el plazo de suspensión por tiempo igual a hospitalización, con límite de 13 semanales adicionales.

Distribución: derecho de la madre a establecerlo, con los límites de:

Madre: obligatorio 6 semanas de descanso posteriores al parto.

Padre / Madre (A opción de la madre) cuando los dos trabajen, el otro progenitor podrá hacer uso de las 10 semanas restante (posterior al parto) de forma simultánea o sucesiva a la madre

Si la madre no trabaja, el padre tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre y es compatible con el permiso de paternidad.

Forma de usarlo: en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresario y trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Situaciones especiales:

Fallecimiento de la madre (trabaje o no): el otro progenitor puede hacer uso de este derecho, en la duración que le quedase a la madre después del parto. El período usado por la madre antes del parto no se le resta.

Fallecimiento del hijo: no reduce este período, salvo madre decida reincorporarse al trabajo después de las 6 semanas obligatorias después del parto.

Supuesto: Descanso de Paternidad (situación de suspensión de contrato de trabajo con derecho a una prestación de la Seguridad Social):

Duración: 13 días. En caso de parto múltiple, 2 días más por cada hijo a partir del 2.º

Beneficiario: el padre.

Distribución: usarse a continuación de los dos días de permiso por nacimiento, durante la suspensión por maternidad de la madre, o a continuación de la misma.

Forma de usarlo: en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial (un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador). El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Supuesto: Lactancia de un hijo menor de nueve meses:

Beneficiaria: madre. Si trabajan padre y madre, cualquiera de los dos.

Forma de usarse el derecho (a elección de la mujer):

Ausencia del trabajo durante una hora al día que podrá dividirse en dos fracciones. En caso de parto múltiple se incrementa proporcionalmente.

Reducción de jornada: media hora diaria.

Acumulación a días enteros: mediante acuerdo a que llegue con el empresario. El número concreto de días depende de la fecha de finalización de la suspensión por maternidad y el tiempo que quede hasta los 9 meses.

Adopción/Acogida: descanso por adopción o acogida de menores de 8 años (aplicable a menores de más de 6 años cuando se trate de discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social):

Duración: 16 semanas / en caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del 2.º

Distribución a opción de los interesados. Si ambos trabajan, podrán disfrutar del permiso de forma simultánea o sucesiva.

En caso de adopción internacional previo, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.

Reducción de jornada por cuidado de personas (guarda legal):

Supuestos: guarda legal con cuidado directo de:

Menor de ocho años.

Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

O cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Duración: reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Beneficiario: hombre o mujer trabajadores, sin límites. Si dos o más trabajadores trabajan en la misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Utilización: la concreción horaria y la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Necesidad de preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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.

2. Segundo grado:

a) Consanguinidad:

Línea ascendente: Abuelos/abuelas.

Línea descendente: Nietos/nietas.

Línea colateral: Hermanos / Hermanas.

a) Afinidad:

Línea ascendente: Abuelos políticos.

Línea colateral: Cuñados/ Cuñadas (Hermano/a del cónyuge y cónyuge del hermano/a).

14186 *RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa Autotransporte Turístico Español, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autotransporte Turístico Español, S. A. –ATESA– (Código de Convenio n.º 9000482), para el período 2008-2011, que fue suscrito, con fecha 19 de junio de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercientos, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de agosto de 2008.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.