

Formador: Es aquel que ejerce las tareas propias del docente o formador, entendiendo por las mismas la preparación e impartición de las clases, participación, si fuera preciso, en el diseño y evaluación de la acción formativa, cumplimentación de la documentación administrativa inherente a los cursos, tutoría y orientación profesional. Si eventualmente asumiera tareas de coordinación en un territorio determinado y en una familia profesional concreta, percibiría en dicho caso y durante el tiempo que concurren dichas funciones un plus salarial fijado por Convenio.

Comercial: Es aquel trabajador que, bajo la dependencia directa de un trabajador de estructura, normalmente un coordinador o un técnico (o en su defecto el propio director), realiza labores de captación de empresas y/o trabajadores para cursos de formación y su inclusión en programas formativos o en cursos concretos respectivamente. Su contratación es, normalmente, de carácter eventual para la campaña, proceso o el periodo establecido por las normas y convocatorias para las que se adjuntarán las empresas o trabajadores captados.

ANEXO II

Tabla salarios 2008. Estructura

	Nivel	Salario bruto anual	Salario bruto mes	Salario base mes	Plus transporte	1.º trienio 5% Salario base	2.º y siguientes trienios
0A	Director departamento	56.640,37	4.045,74	3.641,17	404,57	182,06	40,87
0B	Director territorial	42.990,43	3.070,74	2.763,67	307,07	138,18	40,87
1	Jefe de departamento	36.161,10	2.582,94	2.324,65	258,29	116,23	40,87
	Subdelegado	36.161,10	2.582,94	2.324,65	258,29	116,23	40,87
2A	Técnico jefe a	33.434,95	2.388,21	2.149,39	238,82	107,47	40,87
2B	Técnico jefe b	30.087,09	2.149,08	1.934,17	214,91	96,71	40,87
3	Técnico de primera	26.739,06	1.909,93	1.718,94	190,99	85,95	40,87
	Oficial de 1 administrativo	26.739,06	1.909,93	1.718,94	190,99	85,95	40,87
	Secretario	26.739,06	1.909,93	1.718,94	190,99	85,95	40,87
	Coordinador territorial	26.739,06	1.909,93	1.718,94	190,99	85,95	40,87
4A	Técnico segunda A	22.514,21	1.608,16	1.447,34	160,82	72,37	40,87
	Oficial de 2 administrativo A	22.514,21	1.608,16	1.447,34	160,82	72,37	40,87
4A1	Oficial de 2 administrativo A1	20.466,83	1.461,92	1.315,73	146,19	65,79	40,87
4B	Técnico segunda B	18.419,25	1.315,66	1.184,09	131,57	59,20	40,87
	Oficial de 2 administrativo B	18.419,25	1.315,66	1.184,09	131,57	59,20	40,87
	Comercial	18.419,25	1.315,66	1.184,09	131,57	59,20	40,87
5	Auxiliar administrativo	16.949,84	1.210,70	1.089,63	121,07	54,48	40,87
	Auxiliar de oficios varios	16.949,84	1.210,70	1.089,63	121,07	54,48	40,87

ANEXO III

Salarios de formadores 2008

Categoría	Salario bruto anual	Salario bruto mes	Salario base mes	Plus transporte	1.º trienio 5% Salario base	2.º y siguientes trienios
Formador 0	37.431,47	2.673,68	2.406,30	267,37	120,31	40,87
Formador 1	30.294,38	2.163,88	1.947,49	216,39	97,37	40,87
Formador 2	27.515,90	1.965,42	1.768,88	196,54	88,44	40,87
Formador 3	25.929,55	1.852,11	1.666,90	185,21	83,34	40,87
Formador 4	22.133,78	1.580,98	1.422,88	158,10	71,14	40,87

16474 *RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pimad, S.A.U.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa Pimad, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9011582) que fue suscrito con fecha 6 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 de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 30 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

Ámbito estatal

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

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

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

Artículo 3. *Vigencia.*

Todos los aspectos del convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir del día 1 de julio de 2007, excepto la jornada anual de trabajo que se mantendrá como está en la actualidad, independientemente de la firma del texto del convenio.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente convenio será hasta el 30 de junio de 2009, quedando automáticamente denunciado a su vencimiento, sin necesidad de denuncia expresa de cualquiera de las partes, pudiendo prorrogarse por el periodo que las partes establezcan de mutuo acuerdo.

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

Artículo 5. *Compensación.*

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

Artículo 6. *Absorción.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Normativa general.*

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

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

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

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

La función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio. En caso de desacuerdo, y previo planteamiento de la cuestión a la comisión paritaria, se planteará la cuestión ante el organismo competente.

Artículo 10. *Partes firmantes del convenio colectivo.*

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

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

Artículo 11. *Facultades de la dirección.*

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

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Descansos semanales.*

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

Artículo 14. *Horarios de trabajo.*

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

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

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

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

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

Artículo 15. Trabajo en festivos.

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

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

Artículo 16. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. Abono de nóminas.

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

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

Artículo 18. Vestuario.

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

Artículo 19. Categorías profesionales.

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

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

Artículo 20. Sistema de clasificación profesional.

Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III**Retribuciones****Artículo 21. Retribuciones salariales fijas.**

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

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

Artículo 22. Antigüedad.

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

Artículo 23. Pagas extras.

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

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

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

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

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

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

Artículo 24. Plus festivo.

Todo el personal incluido en el presente convenio colectivo que preste sus servicios un día festivo intersemanal o un domingo, además del día de descanso compensatorio (salvo que el festivo intersemanal coincida con el día de descanso semanal), percibirá una compensación adicional por cada hora efectiva trabajada en dicho festivo o domingo, cuyo importe se establece en la cantidad de 3,570 Euros para el primer año de vigencia del convenio.

Para el segundo año de vigencia del convenio, se incrementará este importe un 2,4 %.

Artículo 25. Plus nocturnidad.

El trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada efectiva en este período la compensación adicional de 1,645 Euros para el primer año de vigencia del convenio.

Para el segundo año de vigencia del convenio, se incrementará este importe un 2,4 %.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 27. Niveles salariales de las categorías profesionales.

Al personal de nueva contratación, con independencia de su modalidad contractual, se aplicará el 80 por ciento de las tablas salariales establecidas en el convenio, debido a la necesidad de un período de aprendi-

zaje y adecuación al puesto de trabajo, siendo facultad empresarial el mantener o aumentar el nivel salarial dentro de la categoría profesional, en función de la maestría adquirida por la persona en el desempeño del respectivo puesto de trabajo.

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

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

Artículo 28. *Gastos de viaje.*

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

Desayuno: 3,00 euros.
Comida / cena: 9,50 euros.
Pernocta: 23,00 euros.

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.

Artículo 29. *Retribución en vacaciones.*

Durante las vacaciones se percibirán las siguientes retribuciones:

Salario base, complemento pimad y antigüedad.

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

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

Artículo 30. *Retribución variable.*

Para el primer año de vigencia del convenio (1 de julio 2.007 al 30 de junio 2.008) se mantiene la retribución variable del convenio anterior, equivalente al 0,5 por ciento del sueldo bruto anual (que después se indicará) correspondiente a su categoría profesional, que será consolidada como mejora del poder adquisitivo a la finalización del primer año del convenio, si se consigue el objetivo de acuerdo a la siguiente regulación:

Tendrán derecho a la misma aquellos trabajadores de plantilla que al 30 de junio de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha, al haber participado los mismos, a través de su dedicación y esfuerzo, al objetivo que justifica la percepción de la citada cantidad.

El objetivo se conseguirá si se mantiene la actual productividad de la fábrica, tomando como referencia los kilos por hora de fabricación cuando la línea está arrancada en proceso productivo. Tomando el periodo comprendido entre el uno de julio al 30 de junio del año siguiente (año fiscal), debe conseguirse el objetivo de fabricación de 2.852 kilos hora de promedio anual.

Conseguido el objetivo de fabricación de 2.852 kilos hora, los trabajadores que tengan derecho al incentivo percibirán la cantidad equivalente al 0,5 por ciento del sueldo bruto anual correspondiente a su categoría profesional, y las tablas salariales serán adecuadas consolidando esta retribución.

A estos efectos integrará el sueldo bruto anual los conceptos de salario mensual –salario base y complemento pimad de las doce mensualidades, más el importe de las tres pagas extras y las cantidades percibidas por antigüedad.

El salario que se tendrá en cuenta es el vigente a la finalización del periodo del objetivo, es decir el 30 de junio de 2.008.

El salario debidamente revalorizado, con aplicación de la cláusula de revisión salarial y de la retribución variable consolidada, si proceden, será el que se tendrá en cuenta para la aplicación del incremento del siguiente año de vigencia del convenio.

Artículo 31. *Revisiones salariales.*

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

Primer año de vigencia: 1 de julio 2.007 al 30 junio 2.008

Incremento salarial del ipc real interanual a 30 de junio de 2.007 para todas las retribuciones salariales fijas, no tratadas especialmente en otros apartados (anexos de convenio II, III y IV), que fue publicado oficialmente con el resultado del 2,4 %, más 0,60 %.

Cláusula de revisión salarial que será operativa en el caso de que el ipc interanual al 30 de junio de 2008 supere el incremento salarial aplicado del 3% para este primer año de vigencia.

Segundo año de vigencia: 1 de julio 2.008 al 30 junio 2009

El incremento salarial para el segundo año de vigencia del convenio, será el 2,4 % para todas las retribuciones salariales fijas, no tratadas especialmente en otros apartados (anexos de convenio II, III y IV).

Cláusula de revisión salarial que será operativa en el caso de que el ipc interanual al 30 de junio de 2.009 supere el incremento salarial para este segundo año de vigencia.

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

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

Artículo 33. *Ayudas de incapacidad temporal.*

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

b) Incapacidad temporal sea por enfermedad común o accidente, sea o no laboral, con duración superior a 90 días continuados: En estos casos la empresa procederá a complementar hasta el 50% de las diferencias en bruto dejadas de percibir entre la prestación de seguridad social y el 100% de la base reguladora, siempre que se den estos requisitos:

La duración de la situación de IT supere los 90 días computados de forma continuada. La situación de alta laboral e inmediata baja laboral, sea o no por una misma causa, se considerará como un nuevo periodo de 90 días a estos efectos.

Se abonará el 50% de las diferencias en el momento que se cumpla el día 91 de IT, computándose desde el primer día de la baja en adelante y hasta el alta médica o que la empresa deje de realizar el pago delegado de la prestación (se tenga o no obligación de cotizar por el trabajador).

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

Este complemento será revisado periódicamente.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

SocialArtículo 34. *Seguro colectivo de vida.*

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

Esta póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 27.000 Euros.

La vigencia de esta póliza y los capitales será a partir del día uno de enero de 2.008, manteniéndose el mismo capital durante toda la vigencia del convenio.

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

Artículo 35. *Licencias retribuidas.*

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

- a) quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) tres días naturales por nacimiento de hijo. El disfrute de esta licencia será decisión del trabajador, debiendo realizarse con proximidad a la fecha de nacimiento de su hijo.
 - c) dos días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización con ingreso, accidente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre que ese desplazamiento sea superior a 40 km.
 - d) un día laboral por boda de padres, hijos o hermanos.
 - e) un día laboral por traslado de domicilio habitual.
 - f) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del estatuto de los trabajadores, R.D. legislativo 1/95 de 24 de marzo.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - h) por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - i) por el tiempo necesario para asistencia o consulta médica, previa cita. (máximo cuatro horas/día.)
 - j) se estará a lo expresamente dispuesto en la ley de conciliación familiar.

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

Artículo 36. *Licencias no retribuidas.*

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

Artículo 37. *Jubilación anticipada.*

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

CAPÍTULO V

Régimen disciplinarioArtículo 38. *Faltas y sanciones laborales.*

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

CAPÍTULO VI

Derechos sindicalesArtículo 39. *Derechos de los representantes legales de los trabajadores y sindicales.*

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

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

Artículo 40. *Acumulación de crédito horario a favor de representantes legales de los trabajadores/as.*

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

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

Artículo 41. *Preaviso utilización horas crédito horario sindical.*

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

Artículo 42. *Salud y prevención laboral.*

Las partes se remiten expresamente a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y legislación de obligado cumplimiento.

En cuanto al sistema de valoración de riesgos profesionales se remiten al establecido por el instituto de seguridad e higiene en el trabajo.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL PIMAD, S. A.

Si el IPC interanual a 30 de junio de 2008 (que comprende el periodo del 30 de junio de 2008 al 1 de julio de 2007) supera el 3,0 %, se efectuara 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 variables) de cada categoría vigentes a 1 de julio de 2007 practicándose las regularizaciones oportunas.

1. La base salarial para el calculo de los incrementos de 1 de julio de 2008 serán los salarios vigentes a fecha 30 de junio de 2007, con la revisión si procede, por la aplicación de la cláusula de revisión.

2. A partir del momento en que el ipc interanual (tomado de julio de 2008 a junio de 2007) publicado por el INE, una vez definitivo supere el 3,0% se procederá a efectuar la revisión salarial.

Si el ipc interanual a 30 de junio de 2009 (que comprende el periodo del 30 de junio de 2009 al 1 de julio de 2008) supera el 2,4 %, se efectuara 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 variables) de cada categoría vigentes a 1 de julio de 2008 practicándose las regularizaciones oportunas.

3. La base salarial para el calculo de los incrementos de 1 de julio de 2009 serán los salarios vigentes a fecha 30 de junio de 2008, con la revisión si procede, por la aplicación de la cláusula de revisión.

4. A partir del momento en que el ipc interanual (tomado de julio de 2009 a junio de 2008) publicado por el INE, una vez definitivo supere el 2,4% se procederá a efectuar la revisión salarial.

ANEXO I

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

ANEXO II

Tablas salariales 01/07/2007-30/06/2008

Salarios brutos mensuales (euros)

Categorías	Salario base mensual	Complemento pimad mensual	Salario convenio mensual
<i>Producción-Distribución</i>			
Coordinador Turno	981,364	712,971	1.694,333
Ayudante encargado	892,149	648,152	1.540,301
Oficial primera	885,562	466,818	1.352,380
Oficial segunda	885,562	362,427	1.247,988
Oficial tercera	885,562	305,429	1.190,991
Especialista	885,562	221,500	1.107,061
<i>Mantenimiento</i>			
Oficial primera E	900,201	1049,213	1.949,413
Oficial primera	900,201	905,999	1.806,198
Oficial segunda	885,562	670,014	1.555,576
Oficial tercera	880,076	310,915	1.190,991
Aprendiz	658,953	8,227	667,178
<i>Calidad y desarrollo</i>			
Ayudante laboratorio	941,352	496,228	1.437,580
<i>Administración</i>			
Jefe Oficina	938,768	872,607	1.811,375
Oficial primera E	900,201	813,006	1.713,207

Categorías	Salario base mensual	Complemento pimad mensual	Salario convenio mensual
Oficial primera	900,201	674,729	1.574,929
Oficial segunda	885,562	428,638	1.314,199
Oficial tercera	880,076	306,446	1.186,521
Auxiliar	877,934	159,622	1.037,556

ANEXO III

Tablas salariales 01/07/2007-30/06/2008

Antigüedad: Importes brutos mensuales (euros)

Categorías	Dos años	Cuatro años	Nueve años	Catorce años	Diecinueve años
<i>Producción-Distribución</i>					
Coordinador Turno	49,068	98,137	196,272	294,408	392,543
Ayudante encargado ...	44,608	89,215	178,431	267,648	356,863
Oficial primera	44,278	88,557	177,115	265,672	354,231
Oficial segunda	44,278	88,557	177,115	265,672	354,231
Oficial tercera	44,278	88,557	177,115	265,672	354,231
Especialista	44,278	88,557	177,115	265,672	354,231
<i>Mantenimiento</i>					
Oficial primera E	45,010	90,022	180,044	270,066	360,088
Oficial primera	45,010	90,022	180,044	270,066	360,088
Oficial segunda	44,278	88,557	177,115	265,672	354,231
Oficial tercera	44,004	88,010	176,018	264,027	352,037
Aprendiz	32,948	65,896	131,794	197,687	263,583
<i>Calidad y desarrollo</i>					
Ayudante laboratorio ..	47,068	94,138	188,275	282,411	376,549
<i>Administración</i>					
Jefe Oficina	46,939	93,879	187,756	281,635	375,514
Oficial primera E	45,010	90,022	180,044	270,066	360,088
Oficial primera	45,010	90,022	180,044	270,066	360,088
Oficial segunda	44,278	88,557	177,115	265,672	354,231
Oficial tercera	44,004	88,010	176,018	264,027	352,037
Auxiliar	43,896	87,793	175,586	263,381	351,174

ANEXO IV

Tablas salariales 01/07/2007-30/06/2008

Tabla horas extraordinarias (euros)

Categorías	Valor horas extraordinarias
<i>Producción-Distribución</i>	
Coordinador Turno	22,378
Ayudante encargado	20,343
Oficial primera	17,839
Oficial segunda	16,441
Oficial tercera	15,678
Especialista	14,564
<i>Mantenimiento</i>	
Oficial primera E	25,802
Oficial primera	23,895
Oficial segunda	20,546
Oficial tercera	15,678
<i>Calidad y desarrollo</i>	
Ayudante laboratorio	18,963
<i>Administración</i>	
Jefe Oficina	23,962
Oficial primera E	22,654
Oficial primera	20,807
Oficial segunda	17,323
Oficial tercera	15,626
Auxiliar	13,638