

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12579** *Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo Schreiber Foods, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de 23 de noviembre de 2016 para la constitución del Comité de Empresa Europeo Schreiber Foods, S.L. (código de acuerdo nº 90100043102016) que fue suscrito de una parte por la Dirección Central del Grupo en su representación, y de otra por los delegados de personal y miembros del comité de empresa en representación de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 15 de diciembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### SCHREIBER FOODS

#### Acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo

En Madrid, 23 de noviembre de 2016, siendo las 12 horas y reunidas las personas reseñadas al final del presente documento, ostentando cada una de ellas la representación que se indica,

#### MANIFIESTAN

1. Que con fecha de 24 de Diciembre de 1994 se aprobó la Directiva 94/45 del Consejo de la Unión Europea, sobre constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, Directiva cuya transposición al Derecho Interno español fue realizada por la Ley 10/1997 de 24 de abril. Dicha Directiva fue posteriormente derogada por la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo, actualmente en vigor.

2. Que tanto la Dirección Central del Grupo Schreiber Foods Internacional (en adelante, «Dirección Central») como la EFFAT (Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo) y la Comisión Negociadora, en representación del personal empleado por el mismo, con el objetivo de lograr el deseado nivel de comunicación y diálogo social que posibilite, en un clima de recíproca confianza, el mutuo entendimiento en cuestiones de carácter transnacional que afecten en el ámbito del

Espacio Económico Europeo (EEE) al Grupo y a sus trabajadores, desean mantener en todo momento un modelo de relaciones laborales responsables y positivas basadas en principios de diálogo, consulta y participación de los trabajadores.

3. Que en consideración de lo anterior, de conformidad con la referida normativa y habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas al respecto, por haberse alcanzado el oportuno consenso, las representaciones firmantes:

#### ACUERDAN

La creación del Comité de Empresa Europeo de Schreiber Foods (el «CEESF»), que tiene como vocación ocuparse de problemáticas transnacionales a través de una instancia de diálogo social constructivo y cuya existencia no cuestiona ni sule en modo alguno las instancias nacionales de representación de los trabajadores ni las prerrogativas de las mismas. El Comité de empresa europeo se fundamenta en un espíritu de apertura, confianza y respeto mutuos, y es con este espíritu constructivo que procurará funcionar. Las actividades del CEESF deberían aportar a los objetivos compartidos, ayudando al grupo a desarrollar sus actividades de negocio, involucrando al mismo tiempo a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, y abordando los retos económicos, sociales y medioambientales. La Dirección de Schreiber Foods recibe favorablemente esta constitución que se regirá por las siguientes disposiciones:

##### Primera. *Definiciones.*

a) El «Comité de empresa europeo» de Schreiber Foods en Europa (o el «CEESF») es el órgano de representación de los trabajadores, representando a los empleados de Schreiber Foods a nivel europeo. Se constituye de conformidad con la Directiva 2009/38/CE y su transposición al derecho español.

b) Los «Miembros del CEESF» son los representantes de los trabajadores designados para ser miembros de dicho Comité de acuerdo con la ley y/o las prácticas nacionales.

c) La «Dirección Central» es el nivel jerárquico más alto con poderes decisorios en Schreiber Foods a nivel europeo.

d) «Información» es la transmisión de datos relacionados con cuestiones transnacionales por la Dirección Central y el dialogo con los representantes de los trabajadores dentro del CEESF para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo detenidamente. La información deberá proporcionarse en el momento oportuno, de la manera correcta y con contenidos adecuados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto de cada cuestión y, cuando corresponda, preparar las consultas con la Dirección Central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado.

e) La «consulta»: es el proceso que sigue la transmisión de «información» a los miembros del CEESF por parte de la Dirección Central, y está compuesto de las siguientes fases:

1) Las partes establecen un dialogo fructífero sobre la «información» facilitada por parte de la Dirección Central;

2) Los representantes de los trabajadores llevan a cabo un análisis profundizado sobre la «información» proporcionada;

3) Los representantes de los trabajadores proponen soluciones alternativas y / o emiten uno o más dictámenes con arreglo a la información facilitada sobre las medidas propuestas;

4) La Dirección Central proporciona una explicación y una respuesta motivada con respecto a la decisión final que se va a tomar y a los dictámenes y / o soluciones alternativas proporcionados por los representantes de los trabajadores.

La consulta se producirá en el momento oportuno, de la manera correcta y con contenidos apropiados. Las propuestas y las opiniones expresadas por los representantes de los trabajadores serán debidamente escuchadas por la Dirección Central en el proceso de toma de decisiones interno, y antes que se tome cualquier decisión. La Dirección Central contestará y explicará a los representantes de los trabajadores sobre cómo se han tenido en cuenta o no sus opiniones y / o propuestas en la decisión final, antes de la conclusión del proceso de consulta. El tiempo disponible para realizar la consulta deberá acordarse con el CEESF, en función de cada caso, dependiendo del alcance de las medidas vislumbradas y sin perjuicio de las facultades que se reconocen a la Dirección Central. El fin principal del proceso de consulta siempre debería apuntar a encontrar una solución socialmente responsable.

f) Se consideran cuestiones transnacionales las que afectan a Schreiber Foods en Europa en su conjunto, o al menos a dos centros o establecimientos del grupo, ubicados en dos diferentes Estados miembros. La naturaleza transnacional de una cuestión tiene que determinarse considerando sus eventuales efectos y el nivel de dirección responsable de dichas cuestiones. Entre estas cuestiones se encuentran, con independencia del número de Estados miembros de que se trate, las que revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos o las que impliquen transferencia de actividades entre Estados miembros.

g) El «Espacio Económico Europeo (EEE)» abarca a los Estados miembros de la Unión y los siguientes miembros AELC (EFTA por sus siglas en inglés): Islandia, Liechtenstein y Noruega.

h) Los «Estados miembros» son los países en el Espacio Económico Europeo (EEE).

i) Las «Reuniones extraordinarias» son las reuniones del Comité Restringido o CEESF convocadas en el marco de circunstancias transnacionales excepcionales, que pueden afectar de forma notoria a los intereses de la Empresa o de los trabajadores, sobre todo en caso de traslados de empresas, traslados de producción, de cierre de plantas o centros de trabajo o de despidos colectivos.

#### Segunda. *Alcance y perímetro del Acuerdo.*

Este Acuerdo se aplica a todos los centros de trabajo de Schreiber Foods en Europa, ubicados en el EEE, como indicado en el Anexo I, incluyendo aquellos establecimientos en los que Schreiber Foods ejerce una influencia dominante sobre los intereses de los trabajadores, así como definido por el artículo 4 de la Ley 10/1997, sobre los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria. El Anexo I también establece el número de trabajadores por país. Este Anexo será puesto al día cada dos años, conforme a los datos de plantilla el 01/10. Como ejemplo, el próximo recuento tendrá lugar el 01/10/2018.

#### Tercera. *Competencias*

3.1 El CEESF será informado y consultado por la Dirección Central sobre cuestiones económicas, sociales y estratégicas de naturaleza transnacional en los términos definidos en la cláusula Primera, letras d), e) y f) del presente Acuerdo.

Información se referirán en particular a los siguientes apartados:

- a) la estructura del Grupo, y su situación financiera, social y económica;
- b) el posible desarrollo del negocio, producción y ventas;
- c) indicadores de trabajo y de empleo de los trabajadores;
- d) aspectos sociales: balance social, política medioambiental, políticas de gestión de las competencias y tutela de los trabajadores con más experiencia o antigüedad, formación profesional, política de diversidad, igualdad y de lucha contra la discriminación, responsabilidad social corporativa, política contra el desempleo juvenil, conciliación entre vida laboral y personal.

Información y consulta se referirán a:

- e) la situación y posibles tendencias del empleo;
- f) las inversiones (inversión planificada);
- g) cambios sustanciales en lo tocante a la organización del trabajo;
- h) introducción de nuevos métodos de trabajo, incluyendo nuevos procesos de producción y nuevas tecnologías;
- i) los traslados de producción;
- j) fusiones;
- k) la reducción del tamaño o el cierre de empresas o centros de trabajo (o de establecimientos) o de parte importantes de estos;
- l) despidos colectivos;
- m) derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas o de centros de trabajo;
- n) derechos de los trabajadores en caso de divisiones o ventas de empresas o centros de trabajo;
- o) externalizaciones de actividad propia;
- p) políticas de salud, higiene y seguridad.

#### Cuarta. *Composición.*

4.1 El CEESF estará integrado por los representantes de los trabajadores designados de conformidad con la legislación nacional de cada país del EEE donde la empresa tenga un establecimiento o, en ausencia de lo anterior, de conformidad con la práctica nacional de cada país.

La plantilla de cada país, cubierta por este Acuerdo, se representará con arreglo a la siguiente distribución:

- Entre 0 y 145 trabajadores: un representante.
- Entre 146 y 250 trabajadores: dos representantes.
- Entre 251 y 360 trabajadores: tres representantes.
- Entre 361 y 480 trabajadores: cuatro representantes.
- Entre 481 y 600 trabajadores: cinco representantes.
- Entre 600 y 720 trabajadores: seis representantes.
- Más de 720: siete representantes.

4.2 Por cada miembro titular del Comité de empresa europeo se designará a un miembro suplente, de conformidad con los principios mencionados en el punto 4.1. Se invitará al miembro suplente a participar en las reuniones del CEESF solo cuando el miembro titular ya no es elegible o no esté en condiciones de asistir. Para garantizar que estas reuniones sean cuanto más efectivas, los suplentes recibirán las actas y copias de todos los documentos del CEESF.

4.3 Cuando se designen miembros titulares o suplentes, se pedirá a las estructuras competentes que tengan en consideración la necesidad de garantizar una representación equilibrada de los trabajadores en cuanto a sus actividades, categoría y género. Los Departamentos de Recursos Humanos de cada país comunicarán a la Dirección Central los nombres y la dirección de correo electrónico de los miembros titulares y suplentes del CEESF. Las funciones de dichos representantes entrarán en vigor el mismo día del nombramiento o elección o en la fecha en que expire el mandato de cualquier representante previo, si tal fecha es posterior.

4.4 El mandato de los miembros titulares y suplentes del CEESF será de 4 años, renovables. Si un miembro del CEESF causara baja en el Grupo o cesara en su condición de representante de los trabajadores en el país respectivo, cesará automáticamente y con carácter inmediato en sus funciones como miembro del CEESF. En dichos casos, el miembro suplente desempeñará el cargo durante el resto del mandato del miembro titular al que sustituye, y se procederá a la designación del suplente en los términos señalados en el apartado 4.1 del presente Acuerdo, tan pronto sea posible.

4.5 Antes de la finalización del periodo de 4 años indicado en el párrafo anterior, se iniciará el proceso de designación de los miembros del CEESF en todos los países de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo. Los miembros titulares y suplente se podrán presentar a reelección.

4.6 El CEESF se podrá dotar de un reglamento interno de funcionamiento.

Quinta. *Cláusula de adaptación.*

5.1 El número de miembros del CEE y la asignación de escaños debería revisarse cada dos años, conforme a la plantilla total por país, recalculada según lo indicado en la cláusula segunda. El número de escaños por país puede incrementarse o decrecer a la hora de la revisión, de conformidad con los umbrales indicados en la cláusula 4.1.

5.2 Donde Schreiber Foods amplíe sus operaciones en un Estado miembro y cuyos trabajadores no estén representados en el Comité de empresa europeo, las operaciones apuntadas recaerán en el ámbito de la acción del CEESF.

5.3 En el supuesto que cambiara la estructura de la Empresa de manera significativa, a raíz de procesos de fusión o de adquisición, con la implicación de otras empresas, el Comité Restringido será responsable, en colaboración con la Dirección Central, de establecer el procedimiento más adecuado para adaptar el alcance y el perímetro del Acuerdo a estos cambios. Este procedimiento también puede conllevar la negociación de un nuevo acuerdo relativo a un Comité de empresa europeo único que tenga en cuenta estos cambios. Si éste fuese el caso, todos los Comités de empresa europeos finalmente afectados, continuarían funcionando, durante la negociación del acuerdo de constitución del nuevo Comité europeo, con arreglo a las cláusulas contenidas en sus acuerdos.

5.4 Desde el momento en el cual los países candidatos a incorporarse en la Unión Europea consigan la plena incorporación/adhesión a la misma, tendrán derecho, en su caso, a formar parte del CEESF, de conformidad con la normativa aplicable y contenido de este Acuerdo.

Sexta. *La Presidencia del Comité de empresa europeo de Schreiber Foods.*

6.1 El CEESF elegirá su Presidente y Vice-Presidente entre los miembros del Comité Restringido. La Presidencia y la Vicepresidencia serán elegidas durante la primera reunión del Comité de empresa europeo en el marco de cada mandato de cuatro años.

6.2 La elección del Presidente y del Vicepresidente del Comité de Empresa Europeo de Schreiber Foods tendrá lugar una tras otra, en este orden, mediante votación secreta. Se elegirá al candidato que obtenga más votos. Si hay igualdad de votos, se organiza una segunda ronda entre los candidatos con el número más alto de votos. Si el Presidente o el Vicepresidente dimiten de este cargo o abandonan el CEESF, se organizarán nuevas elecciones para sustituirles en la siguiente reunión ordinaria o extraordinaria del Comité de empresa europeo de Schreiber Foods.

6.3 El Presidente presidirá cualquier reunión conjunta y aquellas en las que la Dirección Central no esté presente; reuniones del Comité de empresa europeo y del Comité Restringido. Si el Presidente está indispuesto, el Vicepresidente asumirá sus funciones. Esta sustitución de funciones será comunicada a la Dirección Central.

6.4 El Presidente representará al Comité de empresa europeo en el marco de las decisiones adoptadas. Cuando la Presidencia esté autorizada a hacerlo, podrá hacer declaraciones en nombre y por cuenta del Comité de empresa europeo. El Presidente será también responsable del envío de las actas de cualesquiera reuniones del CEESF y del Comité Restringido en las que no participen los representantes de la Dirección Central. La Dirección sufragará los gastos en concepto de traducción de dichas actas, pero no tendrá acceso a las mismas.

Séptima. *Comité Restringido.*

7.1 A fin de permitir una mejor coordinación y una mayor eficacia de las actividades regulares del CEESF, dicho Comité elegirá entre sus miembros a un Comité Restringido compuesto por 5 miembros): Presidente, Vicepresidente y tres representantes designados por el CEESF (el «Comité Restringido»). El Comité Restringido es el órgano con el cual la Dirección Central mantendrá un dialogo permanente. El Comité Restringido actuará en representación del Comité de Empresa Europeo de Schreiber Foods y la Dirección Central o cualquier nivel directivo del Grupo más apropiado, le informará de manera oportuna de todas las actualizaciones en cuestiones económicas y sociales relevantes de naturaleza transnacional del Grupo, así como de cualesquiera circunstancias excepcionales en tales cuestiones.

7.2 Cuando falle el intento de alcanzar un acuerdo previo entre los miembros del Comité europeo, los miembros elegidos del Comité Restringido serán designados por voto secreto, por todos los miembros del Comité de empresa europeo. El voto se celebrará en el transcurso de la primera reunión del mandato de cuatro años de los miembros del Comité europeo. Los 5 miembros del Comité Restringido tendrán que provenir de al menos 4 países distintos. El Comité Restringido garantizará una representación equilibrada de géneros, si las designaciones lo permiten. Los candidatos que reciban el número más alto de votos saldrán electos.

7.3 Se elegirá con votación secreta a un suplente por cada miembro del Comité Restringido. El suplente puede acudir a las reuniones del Comité Restringido en ausencia del miembro de pleno derecho al que sustituya, asumiendo todas las responsabilidades de la persona a la que sustituye. Si un miembro del Comité Restringido dimite de este cargo o deja el CEESF, el miembro suplente asumirá dicho puesto hasta el fin del mandato y se nombrará a otro suplente.

7.4 La misión del Comité Restringido será actuar como punto focal permanente para la Dirección Central. Además, el Comité Restringido será responsable, en cooperación con todo el Comité europeo, de:

- Preparar y redactar el orden del día de las reuniones conjuntas y preparatorias del CEESF (véase secciones 8 y 9).
- Hacer circular la información entre todos los miembros del CEESF.
- Los requisitos de interpretación y traducción en las reuniones.
- Evaluar las necesidades de formación del CEESF.
- Redactar actas y comunicados del CEESF.
- Resolución de disputas, actuando de buena fe, con la Dirección Central.

7.5 El Comité de empresa europeo podrá decidir delegar, por simple mayoría de sus miembros, parte de sus tareas al Comité Restringido.

7.6 El Comité Restringido se reunirá con la Dirección Central al menos una vez al año, unos meses antes de la reunión anual del CEESF. El Comité Restringido tiene derecho a organizar una reunión preparatoria el día que antecede el día de la reunión conjunta con la Dirección Central.

Octava. *Reuniones del Comité de empresa europeo de Schreiber Foods.*

8.1 El CEESF y la Dirección Central mantendrán al menos una reunión al año (en lo sucesivo, «reunión anual»), con una comunicación previa de la reunión por la Dirección Central.

8.2 La Reunión anual del Comité de empresa europeo de Schreiber Foods incluirá una reunión con la representación de la Dirección Central (en adelante, «reunión conjunta») y una reunión previa (en adelante, «reunión preparatoria») de preparación y coordinación en la que sólo participará el CEESF. Después de la reunión conjunta con la Dirección Central, el CEESF tendrá la oportunidad de celebrar una reunión de evaluación (en adelante, «reunión de evaluación»), a la que no acudirán los representantes de la Dirección Central.



Novena. *Reuniones conjuntas con la Dirección Central.*

9.1 Durante la reunión anual y en caso de otras reuniones, el Presidente internacional del Grupo y los dos Directores Regionales de Recursos Humanos representarán a la Dirección Central. El Director de Recursos Humanos de Europa y el Presidente del Comité europeo presidirán conjuntamente todas las reuniones. El Director de Recursos Humanos de Europa será responsable del funcionamiento operacional del CEESF.

9.2 La convocatoria a la reunión anual, en la cual se fijará el lugar y fecha de la reunión, será efectuada por la Dirección Central con una antelación mínima de 1 mes. Asimismo, y con el fin de favorecer un mejor conocimiento de los temas a tratar durante la Reunión Conjunta, la Dirección Central enviará a los miembros del CEESF el orden del día de la reunión acompañado de un informe introductorio sobre los temas a tratar incluidos en el orden del día, con una antelación mínima de 2 semanas a la realización de la reunión anual. El orden del día así como el informe introductorio citado será traducido en los idiomas del CEESF.

9.3 Durante las reuniones conjuntas, el Comité de empresa europeo será informado y consultado sobre los temas indicados en la cláusula tercera. Además, la agenda de las reuniones conjuntas deberá contemplar todos los temas adicionales acordados entre el Comité Restringido y la Dirección Central, así como afirmado en la cláusula 7.4.

9.4 Después de las reuniones conjuntas, el Presidente del Comité de empresa europeo y el Director de Recursos Humanos de Europa acordarán colectivamente el borrador de las actas de las reuniones conjuntas antes de su difusión.

9.5 Queda entendido que la información y los resultados de cualquier consulta serán comunicados, de la manera más amplia posible, a los trabajadores del Grupo. En este sentido, la Presidencia del CEESF (en cooperación con el Comité Restringido) y la Dirección central acordarán el texto de las actas en un plazo aproximado de dos semanas. Las actas serán traducidas en los idiomas del Comité de empresa europeo y enviadas, en un plazo de 5 semanas a contar desde las reuniones conjuntas, a los miembros del CEESF conjuntamente con las presentaciones y otro material que haya sido divulgado durante las mismas reuniones. Copias impresas de dicha documentación estarán disponibles en todos los centros de trabajo de la empresa respetando la cláusula de confidencialidad. Cuando sea posible, dicha documentación se difundirá también por correo electrónico entre los trabajadores.

Décima. *Circunstancias excepcionales y reuniones extraordinarias.*

10.1 El Comité Restringido y la Dirección Central convocarán reuniones extraordinarias cuando circunstancias excepcionales puedan afectar a la empresa y/o a los trabajadores de manera importante, sobre todo en caso de traslados de empresas, traslados de producción, de cierre de plantas o centros de trabajo o de despidos colectivos. El Comité Restringido y la Dirección Central tendrán derecho, ambos, a pedir estas reuniones en la medida en que así lo exijan las circunstancias.

10.2 En caso de circunstancias excepcionales y cuando fuera necesario por razones de urgencia, la Dirección Central proporcionará a los miembros del CEESF información previa a través de videoconferencias; lo cual permitirá una evaluación del impacto potencial de los planes o de las medidas vislumbrada y facilitará la discusión entre las partes sobre la manera practica en la cual el proceso de información o información y consulta se llevará a cabo. Las videoconferencias no limitaran en algún caso la posible celebración de reuniones físicas extraordinarias del Comité Restringido o del CEESF.

10.3 En caso de circunstancias excepcionales, como antes apuntado, los miembros del Comité europeo, nombrados en los países directamente y potencialmente implicados en estos eventos, tendrán derecho a participar en las reuniones extraordinarias del solo Comité Restringido.

Undécima. *Traducciones.*

11.1 El español será el lenguaje de trabajo. La Dirección Central proporcionará un servicio de interpretación durante todas las reuniones, videoconferencias, y en todos los idiomas que necesiten los miembros del Comité de empresa europeo y del Comité Restringido.

11.2 Todos los documentos importantes del CEESF, incluso el informe previo, las comunicaciones, y las actas de las reuniones conjuntas, preparatorias y de evaluación (también las del Comité Restringido) se traducirán y difundirán en todos los idiomas, según las exigencias de los miembros del Comité de empresa europeo.

Duodécima. *Articulación con las instancias nacionales de representación de los trabajadores.*

12.1 El Comité de Empresa Europeo de Schreiber Foods no podrá, por el presente Acuerdo, sustituir a las estructuras de representación de los trabajadores existentes en los países implicados, ni poner en entredicho las prerrogativas de que gozan los representantes del personal conforme a las legislaciones nacionales. De esta manera, el CEESF no podrá reemplazar, duplicar o limitar los existentes mecanismos de información y consulta a nivel nacional.

Las consultas, a nivel nacional y/o local, acerca de temas que puedan tener un impacto transnacional deberán empezar en plazos razonables después del comienzo de la consulta a nivel de CEESF.

12.2 Los miembros del CEESF tienen la obligación de asegurar que se informe, a los trabajadores a los que representan, de la información (excepto aquella que haya sido declarada Confidencial) que el Grupo proporciona al CEESF y que las instancias y opiniones de dichos trabajadores se comuniquen a la Dirección Central cuando fuera apropiado. Con este fin, la Dirección Central facilitará a los miembros del Comité de empresa europeo de Schreiber Foods los medios y canales apropiados de comunicación en los términos de la cláusula décima tercera del presente Acuerdo.

12.3 Las Partes acuerdan establecer un vínculo directo entre los miembros del CEESF y las estructuras representativas de los trabajadores a nivel nacional. A estos efectos, los miembros del CEESF tendrán acceso a los establecimientos comprendidos en el perímetro del Grupo al objeto de reunirse, en sus locales, con los representantes electos del personal a nivel nacional, los representantes sindicales o los trabajadores, y podrán visitar los establecimientos, siempre y cuando la visita esté justificada y relacionada con temas sujetos al ámbito de actuación del CEESF. Para ello se deberá informar al Comité Restringido y tener la aceptación previa de la Dirección Central, a la cual se deberá notificar con una antelación mínima de 5 días laborales.

Decimotercera. *Medios materiales.*

13.1 La empresa pondrá a disposición de los miembros del CEESF equipos para el buen funcionamiento del Comité europeo (ej. teléfonos, instrumentos informáticos y acceso a impresoras). Los miembros del Comité de empresa europeo recibirán las herramientas de comunicación necesarias para ejercer sus funciones, incluso la posibilidad de organizar reuniones internas, conferencias telefónicas o videoconferencias (cuando estén disponibles), intercambio de correos electrónicos y comunicación entre los miembros a través de la infraestructura IT del Grupo.

Decimocuarta. *Confidencialidad.*

14.1 Tanto los miembros del CEESF, como los expertos susceptibles de intervenir en dicha instancia y los asesores sindicales no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial,



debiendo guardarse confidencialidad en aquellas informaciones que pudiera ir en perjuicio o dañar los intereses del Grupo. Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración del mandato.

14.2 Una información será considerada como confidencial por la Dirección Central cuando su carácter sea tal que, por su naturaleza, utilizando criterios objetivos, su revelación pudiera dañar el funcionamiento o ser perjudicial para el Grupo Schreiber Foods. Si la Dirección Central califica cierta información de confidencial, en el momento de remitir dicha información deberá explicar por qué es confidencial, para qué público será confidencial y durante qué período de tiempo. Los miembros del CEESF, votando a mayoría simple de sus miembros, pueden cuestionar la etiqueta de confidencial y podrían pedir a la Dirección Central que reconsidere su postura. En este caso, el Comité Restringido será el interlocutor con la Dirección Central para poder dar con una solución de buena fe.

14.3 En base a los principios de la buena fe, la Dirección Central se compromete a no abusar de la cláusula de confidencialidad para limitar el correcto funcionamiento de los procesos de información y consulta.

Decimoquinta. *EFFAT, asesores sindicales y experto/s.*

15.1 Para facilitar sus funciones, el Comité de Empresa Europeo del Grupo Schreiber Foods podrá contar con la asistencia permanente de una delegación sindical compuesta por la EFFAT más 2 asesores sindicales. El representante de la EFFAT y los 2 otros asesores sindicales estarán presentes en todas las reuniones del CEESF y del Comité Restringido, así como en las reuniones conjuntas con la Dirección Central; prestarán apoyo a los miembros del CEESF y del Comité Restringido en su entendimiento y análisis de los asuntos debatidos durante las reuniones y facilitarán el diálogo entre las partes.

Schreiber Foods pagará los gastos (costes) de viaje, estancia y manutención del representante del EFFAT y de los otros dos asesores sindicales.

15.2 Schreiber Foods asumirá los gastos (costes) de viajes, estancias, manutención y honorarios de expertos designados por el CEESF para aquellas materias que éste no domine, tanto para las reuniones del CEESF como para las reuniones del Comité Restringido, (las modalidades prácticas de participación de los expertos serán acordadas con la Dirección Central).

15.3 Los asesores sindicales y el/los Expertos/s tendrán voz pero no voto y se verán sometidos a la obligación de confidencialidad prevista en la cláusula décimo cuarta de este Acuerdo.

Decimosexta. *Formación.*

16.1 Para ejercer entera y completamente sus deberes como representantes de los trabajadores en un entorno internacional, se impartirá a los miembros del Comité europeo adecuada formación, sin pérdida de salario. La Dirección Central y el Comité Restringido, acordarán, cada año, un programa de formación, que abarcará lo siguiente:

Una formación de los miembros del CEESF y sus suplentes, impartida en un plazo de ocho meses desde la fecha en que entre en vigor este Acuerdo y después de cada revisión, para que puedan familiarizarse con el trabajo del Comité europeo;

Una formación inicial para los nuevos miembros cuando se incorporen al CEESF, impartida antes de su participación al mismo.

Decimoséptima. *Gastos.*

17.1 La Dirección Central sufragará todos los costes que se deriven del funcionamiento del Comité de empresa europeo y de los instrumentos requeridos por los miembros del CEE con vistas a cumplir con sus derechos, de conformidad con el Acuerdo.

17.3 Los miembros del CEESF y sus suplentes podrán dejar sus cometidos para participar en todos los eventos del Comité de empresa europeo, manteniendo su salario y

consiguiendo el tiempo necesario para los viajes. Los miembros del CEESF deberán acordar con la Dirección local, y de manera anticipada tiempo libre (para reuniones y viajes), de conformidad con la ley y las prácticas nacionales. La Dirección Central será responsable de procurar que los directivos locales no obstaculicen a los miembros del CEESF o sus suplentes con respecto al desempeño de sus funciones así como destaca este Acuerdo.

*Decimoctava. Crédito horario.*

18.1 La Dirección Central se compromete a reconocer a los miembros del Comité de empresa Europeo el crédito horario remunerado necesario para desarrollar sus funciones de manera efectiva con un límite máximo de 60 horas al año.

18.2 Cuando sea necesario, los miembros del CEESF podrán transferir sus créditos anuales de horas a sus suplentes, o, si es de aplicación, a los suplentes del Comité Restringido.

18.3 El tiempo destinado por los miembros del CEESF durante cualquiera de las reuniones del CEESF previstas en este Acuerdo será considerado tiempo de trabajo efectivo.

18.4 Los miembros del CEESF se comprometen a hacer un uso responsable del crédito horario dispuesto.

*Decimonovena. Protección de los Representantes de los Trabajadores.*

Los miembros titulares y suplentes del CEESF tendrán, en el ejercicio de sus funciones, la misma protección y garantías que correspondan a los representantes de los trabajadores conforme a las normas legales nacionales y/o costumbres del país en que estén empleados.

*Vigésima. Vigencia.*

20.1 El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día de su firma y continuará vigente durante 4 años a partir de la fecha de la primera reunión del CEESF que se celebre en virtud del presente documento.

20.2 Este Acuerdo se prorrogará automáticamente en períodos adicionales de 4 años, a no ser que cualquiera de las partes le ponga término mediante notificación por escrito a la otra parte al menos 6 meses antes de que expire. Si la Dirección Central decide poner fin al Acuerdo, se deberá notificar al Presidente del CEESF mediante correo certificado debidamente firmado por un representante autorizado del Grupo. Si los miembros del CEESF decidieran poner término al Acuerdo (la decisión la deberán tomar un mínimo de 2 tercios de los miembros), se deberá notificar a la Dirección Central mediante correo certificado debidamente firmado por los miembros del CEESF que hayan decidido poner fin al Acuerdo. Durante el período de preaviso, el Acuerdo seguirá estando vigente y surtirá plenos efectos.

En los meses inmediatamente posteriores a la notificación de la denuncia, se convocará a una Comisión Negociadora a fin de negociar un nuevo acuerdo.

*Vigesimoprimera. Eventuales litigios jurídicos.*

21.1 Cualquier conflicto que se suscite derivado o en conexión con este Acuerdo se someterá exclusivamente a la jurisdicción de los Tribunales Españoles (Madrid). En todo caso, las partes están de acuerdo en intentar resolver los eventuales conflictos de manera interna antes de emprender acciones legales.

21.2 En caso de litigio respecto a la aplicación e interpretación del Acuerdo así como en caso de que se presente cualquier discrepancia de significado entre la versión española y las versiones en otros idiomas que puedan existir respecto de este documento, prevalecerá la versión española.

Vigésimosegunda. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este Acuerdo y que afecta a la información y consulta de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Directiva 2009/38/CE y la Ley Española (Ley 10/1997, de 24 de Abril), sobre derechos de información y consulta de trabajadores en empresas de dimensión comunitaria.

Entrada en vigor:

Este Acuerdo entrará en vigor el 23 de noviembre de 2016.

Desde su entrada en vigor, este Acuerdo reemplazará todo acuerdo o entendimiento previo, escrito u oral, en relación con el tema de este Acuerdo.

Dirección Central del Grupo:

D. François Salamon, Presidente Schreiber International.

D.<sup>a</sup> Laura Esteban Canal, Directora de RRHH Europa.

D. Jiri Hes Director RRHH Regional CEE.

Comisión Negociadora:

Bulgaria (SOF):

D. Ivab Yonkov.

D. Iskren Lalev.

Republica Checa (BEN):

D.<sup>a</sup> Marie Niebauerova.

D. Martin Dvorak.

Eslovaquia (ZVO):

D. Ivan Kulhani.

Portugal (CAS):

Dña. Clara María Pereira de Sousa.

España (TEN, NOB & TAL):

D.<sup>a</sup> Rosa María Ocaña.

D. Jesús Manuel Carreño.

D. Pedro Díaz Guillén.

D. José Luis Úrsula.

D. Luis Oliva Nozal.

D. José Oscar Cela Hipólito.

Asesores:

D. Enrico Somaglia (EFFAT), Federación Europea de Sindicatos de los Sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo.

D.<sup>a</sup> Margot Sastre (Federación CCOO España).

D. Raúl Montoya González (Federación USO España).