

protección adicional 333, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la gafa de protección contra impactos, marca "Inopsa", modelo GP-X, con oculares orgánicos de clase A y protección adicional 333, fabricada y presentada por la Empresa "Inopsa, Instrumentos de Óptica, S. A.", con domicilio en Madrid-17, calle San Romualdo, sin número, como gafa de montura tipo universal de protección contra impactos.

Segundo.—Cada gafa de dichos marca y modelo llevará marcada de forma permanente en cada uno de los oculares la letra A y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: "Ministerio de Trabajo. Homologación 455 de 15-XII-1979. Inopsa/GP-X/333".»

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 15 de diciembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

4194

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Bimbo, S. A.», con actividad industrial de panadería y plantilla de 2.365 trabajadores, y

Resultando que con fecha 19 de enero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo, S. A.», que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 2 del corriente mes de enero, acompañando censo laboral por provincias y documentación complementaria.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo,

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos legales, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo suscrito el 2 de enero de 1980 por los representantes de la Empresa «Bimbo, S. A.», y de sus trabajadores.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 24 de enero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE LA EMPRESA «BIMBO, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los Centros de trabajo que tiene actualmente la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», en el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

Art. 2.º *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 funciones de alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los Centros de trabajo y departamentos actuales y de nueva creación.

El personal con contrato de duración determinada se regirá por las normas y disposiciones legales y reglamentarias, así como por las particulares de su contrato de trabajo.

Art. 3.º *Vigencia y revisión salarial.*—El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1980.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en materia de revisiones salariales.

Art. 4.º *Duración, prórroga y denuncia.*—La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1980, 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.

Art. 5.º *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.

Art. 6.º *Absorción.*—Las disposiciones o resoluciones legales futuras —generales, convencionales o 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.

Art. 7.º *Normativa general.*—En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Inmediatamente a la entrada en vigor del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria formada por ocho miembros del Comité Central y otros ocho representantes de la Dirección, cuya función será la de solucionar de forma negociada las diferencias que hubiere 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 de la Comisión Paritaria serán acordadas por ambas partes, celebrándose la primera reunión en enero de 1980.

Se designarán ocho suplentes por cada una de las partes.

Quedando vigente el presente Convenio, se respetarán en su totalidad los acuerdos de la Comisión Paritaria del I Convenio Nacional.

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Art. 9.º *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.

Art. 10.º *Organización ventas.*—Las normas de comportamiento de los Oficiales Vendedores y la específica organización de las ventas en sus diversos aspectos, queda reflejada en el anexo «Organización ventas». La aplicación de las medidas contenidas en este anexo nunca podrá suponer una mayor jornada de trabajo para los vendedores, ni una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Art. 11.º *Jornada de trabajo.*—Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 12.º *Horarios de trabajo.*—Se parte del principio de que 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.

El horario de la línea de fermentación (segundo turno de pan) y el de la línea de fermentación (primer turno de bollos), ambos de la fábrica de Las Mercedes, se negociarán en su Gerencia, teniendo presente, en todo caso, que la Empresa cuenta al menos con dos horas de libre disponibilidad (más, menos) para adecuar estos horarios a sus necesidades.

Los horarios de trabajo permanecerán como están en la actualidad hasta la entrada en vigor de la nueva legislación sobre jornada, en cuyo momento se negociará su adaptación, a todos los efectos, a esta nueva legislación, teniendo siempre presente las necesidades de producción y comercialización de los productos.

Art. 13.º *Calendario anual de horas.*—Después de la negociación de este Convenio, la Dirección, conjuntamente con los trabajadores y delegados de los respectivos centros de trabajo, confeccionarán un calendario anual con el número de horas de trabajo al año.

Art. 14.º *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.

Art. 15. *Rotación de turnos.*—En las plantas de Granollers y Solares se negociarán entre la Dirección de cada Centro y los representantes de los trabajadores la rotación de turnos, teniendo en cuenta los imperativos legales (trabajo de la mujer) y garantizándose en todo caso la continuidad de los procesos productivos y las categorías de los puestos de trabajo.

Art. 16. *Carga y descarga.*—En aquellos centros de trabajo en los que no hay acomodadores se negociarán entre la Dirección del Centro y los trabajadores o sus representantes el régimen de colaboración en las funciones de carga y descarga, sin que ello suponga el establecimiento de compensaciones económicas especiales.

Art. 17. *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 primera-Chóferes-Transportistas, garantizándose en todo caso la normal prestación del servicio.

Art. 18. *Vacaciones.*—1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tienen derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

2. Los trabajadores con una antigüedad en la Empresa menor a la de un año disfrutarán de su periodo de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

3. Para el cómputo del periodo de vacaciones anuales se tomarán como fechas base el tiempo transcurrido desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

4. En el mes de enero de cada año cada Centro de trabajo confeccionará un calendario de vacaciones, que preferentemente se disfrutarán en época estival, teniendo siempre presente las necesidades de fabricación, venta y mercado de la Empresa.

Art. 19. *Excedencia voluntaria.*—En materia de excedencia, se estará, en cada momento, a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 20. *Abono de nóminas.*—El abono de todas las retribuciones se efectuará por periodos de veintiocho días, incluidas las comisiones y el complemento especial de transportistas. Los pagos se realizarán en una sola vez por periodos vencidos y por medio de las Entidades bancarias que se determinen en cada Centro de trabajo.

Art. 21. *Anticipos.*—En cada Centro de trabajo se establecerá la forma de abono de anticipos de manera que todo el personal del Centro perciba, con carácter uniforme, tales anticipos y no alcance perjuicio alguno a los trabajadores.

Art. 22. *Vestuario.*—La Empresa dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite. El anexo «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.

Art. 23. *Gastos de viaje.*—El anexo «Gastos de viaje» define las normas de la Empresa respecto a la cuantía y pago de los mismos.

Art. 24. *Revisión de expedientes.*—Para el personal actualmente en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1979, 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 1980 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 en el día de la firma del Convenio tenga pendiente juicios para la revisión de las sanciones impuestas por faltas cometidas en 1979, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

Art. 25. *Revisión médica.*—En 1980 se facilitará una revisión médica general a todo el personal que lo solicite.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 26. *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 de entrada en vigor de este Convenio.

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

Art. 27. *Salario base y plus Convenio.*—Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el anexo «Tablas salariales» de este Convenio y están referidos al periodo de veintiocho días.

Art. 28. *Salario Convenio.*—Es el resultado de adicionar al salario base el plus convenio, estando también referido al periodo de veintiocho días. El salario base será el 80 por 100 del salario convenio.

Art. 29. *Antigüedad.*—El personal afectado por el presente Convenio percibirá, por el concepto de antigüedad en la Empresa, las cantidades que, referidas a periodos de veintiocho días, le correspondan según figura en el anexo «Antigüedad».

Art. 30. *Devengos de vencimiento periódico superior al mes.* Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, por importe cada una de ellas de veintiocho días del salario base más la antigüedad correspondiente, que se abonará en la última semana de los meses de marzo, junio y septiembre y en la tercera semana de diciembre.

Art. 31. *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 180 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Art. 32. *Plus nocturnidad.*—El trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá por cada hora trabajada de este periodo la compensación adicional que se establece en el anexo «Nocturnidad» del presente Convenio.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal al que en este Convenio se le reconoce un complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo (Ventas y Transportes), 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 «Horas extraordinarias» del presente Convenio.

Art. 34. *Complemento especial Transportista.*—Los Transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

Pesetas/kilómetro/día por los primeros 350, a 1,70 pesetas.
Pesetas/kilómetro/día a partir del 351, a 6,30 pesetas.

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 la solución de las averías que puedan producirse durante los viajes.

Art. 35. *Comisiones.*—Como quiera que anualmente debe revisarse —de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo (IPC) según el Instituto Nacional de Estadística—, el mínimo exento de comisiones por semana y ruta en 1980, y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 40.242 pesetas. Los vendedores que efectivamente trabajen la ruta asignada percibirán en concepto de comisiones los siguientes porcentajes:

Hasta dos años de antigüedad: Cuatro por ciento.
Con más de dos años de antigüedad: Cinco por ciento.

Los Supervisores cobrarán en concepto de comisión el cinco por ciento sobre el promedio de venta de su grupo, con el mínimo exento anteriormente indicado.

Aquellas rutas que en la actualidad tengan fijado un mínimo exento de comisiones de 27.960 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, este mínimo queda establecido en 32.196 pesetas.

Art. 36. *Complemento personal.*—El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Nacional se continuará percibiendo durante 1980 por quienes lo tienen reconocido, incrementado en el 10 por 100, y figurará en el recibo de salarios bajo la rúbrica «Complemento personal».

Art. 37. *Retribución en vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

Salario Convenio.
Antigüedad.

El personal de Ventas y Transportes (es decir, los Oficiales primera Vendedores, los Supervisores de Ventas y los Oficiales primera Transportistas) percibirán además la «comisión sobre la venta» y el «complemento especial Transportistas» que les corresponda efectivamente, calculado en cada Centro de trabajo sobre el promedio del año 1979.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá en vacaciones la media del plus de nocturnidad devengado en los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones.

Art. 38. *Complemento especial diferencia Convenio.*—Se garantiza a todos los trabajadores incluidos en este Convenio un incremento bruto anual para 1980 al menos de 85.000 pesetas, referido a los conceptos relacionados en los anexos V y VI, al complemento personal actualizado según el artículo 36 y, en su caso, a la cantidades percibidas en base a la aplicación del artículo 24 del I Convenio Nacional.

Cuando se acredite que lo percibido por los conceptos antes señalados en 1979, computado con carácter bruto anual, no se incrementa, al menos, en 85.000 pesetas brutas anuales para 1980, se abonará la diferencia que resulte.

Esta cantidad se hará efectiva, en una sola vez, durante el periodo que media entre el 1 de mayo y el 30 de junio de 1980.

CAPITULO IV

Representantes de los trabajadores

Art. 39. *Derechos de los Comités.*—En su distinta esfera territorial de competencia corresponden a los Comités de los Centros de trabajo los siguientes derechos:

a) Recibir periódicamente y, a intervalos no superiores a tres 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 del personal.

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, la información relativa a la marcha de la Empresa.

d) Recibir periódicamente y, a intervalos no superiores a tres meses, los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores.

e) Entender de todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y calidad de vida en el trabajo.

f) Tener información, con un mes de antelación al menos, de las medidas a adoptar por la Empresa que modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de trabajo e incentivo, expedientes de regulación de empleo, etc.). Esta información, al menos, será idéntica a la que corresponda entregar a la Autoridad laboral.

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

h) Participar activamente en la gestión de los fondos destinados a obras sociales establecidos por la Empresa en beneficio de los trabajadores.

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

j) Tener a su disposición tabloneros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

Art. 40. *Garantías sindicales.*—a) Los Delegados de personal dispondrán de una reserva de cuarenta horas al mes, destinadas al ejercicio de las funciones inherentes a su representación.

b) Un tercio de las horas de reserva de los miembros del Comité Central y una sexta parte de las horas de los miembros de los Comités gozarán de un cómputo no personalizado.

c) El defecto en el uso de las horas de reserva no es acumulable de uno a otro mes.

d) Los Comités o, en su defecto, los Delegados podrán convocar doce asambleas al año, debiendo éstas ser comunicadas a la Dirección con veinticuatro 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.

e) A consecuencia del trabajo continuado y la dificultad de reunir a la misma hora a todos los trabajadores, se concede el derecho a realizar cuatro horas de asamblea al año dentro de la jornada de trabajo en cada Centro.

Art. 41. *Del Comité Central.*

a) Se designará por votación secreta entre todos los Delegados de personal en las zonas correspondientes, si es que hubiera elecciones sindicales.

b) Estará formado por 27 miembros, repartidos de la siguiente forma entre las zonas:

Diez, Cataluña-Aragón y Baleares.
Siete, Centro.
Cinco, Norte-Noroeste.
Tres, Sur.
Dos, Levante.

c) Para pertenecer a él será condición indispensable ser Delegado de personal.

d) En el Comité Central deberán estar presentes los siete grupos profesionales que componen la Empresa:

1. Producción y Expedición.
2. Mantenimiento.
3. Talleres.
4. Transportes.
5. Ventas.
6. Técnicos.
7. Administrativos.

e) En caso de que uno de los grupos profesionales, una vez hechas las votaciones en las distintas zonas, no estuviese presente en el Comité Central, pasará a ocupar plaza en dicho Comité, con voz pero sin voto, el Delegado de personal que sea elegido por todos los Delegados de la Empresa del grupo correspondiente.

Art. 42. *De los Sindicatos.*—Aquellos Sindicatos legalmente reconocidos y que a nivel de Empresa cuenten con más de 200 afiliados gozarán de los siguientes derechos:

a) Un representante (debidamente acreditado por su Central sindical) ante la Dirección de la Empresa, que disfrutará de las garantías propias de los Delegados de personal, ostentará la representación de su Sindicato en la Empresa y se responsabilizará del ejercicio de los derechos propios a su cargo: Propaganda sindical, prensa sindical, información sindical, recaudación, etc.

b) 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 derechos (Vrg.: ochenta horas).

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

d) Estos Sindicatos gozarán de tablón de anuncios específico donde podrán colocar la documentación propia de su Central sindical.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Art. 43. *Natalidad.*—Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 4.800 pesetas, siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en el caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa.

Art. 44. *Ayuda escolar.*—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto la cantidad de 4.200 pesetas por curso escolar, respecto de cada hijo de edad comprendida entre los dos y los catorce años. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1980, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1980, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo 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.

Art. 45. *Ayuda a minusválidos.*—Se abonará a los trabajadores hijos de plantilla una ayuda de 10.000 pesetas por periodo de veintiocho días por cada hijo minusválido físico o psíquico, cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social. Esta ayuda se abonará en tanto que el minusválido no realice trabajos remunerados y la Seguridad Social no se haga cargo de la total atención del minusválido.

Art. 46. *Nupcialidad.*—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto, y por una sola vez, la cantidad de 8.400 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen en la Empresa en calidad de fijos de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Art. 47. *Incapacidad laboral transitoria.*—1. Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

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

Art. 48. *Fallecimiento, gran invalidez e incapacidad absoluta.*—En los supuestos de fallecimiento, gran invalidez o incapacidad absoluta de los trabajadores sujetos a este Convenio, derivados cualesquiera de ellos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se percibirá por una sola vez la cantidad de 500.000 pesetas. En caso de fallecimiento, la citada cantidad se abonará al beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador.

Art. 49. *Créditos para viviendas.*—Los trabajadores fijos en plantilla con antigüedad superior a un año podrán solicitar un crédito para la adquisición o amortización de una vivienda, de acuerdo con las condiciones establecidas en el anexo «Créditos para viviendas».

Art. 50. *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 el servicio de comidas, siendo exclusivamente por cuenta de la Empresa la instalación de los elementos necesarios para dicho servicio y el mantenimiento de los mismos.

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

Art. 51. *Economatos*.—Los trabajadores que carecen de economato podrán negociar con la Dirección de su centro de trabajo la integración en una cooperativa de consumo. La Empresa sufragará la cuota mensual que esta integración suponga hasta un máximo de 100 pesetas por trabajador.

ANEXO I

Organización ventas

Frescura

Cada Agencia debe coordinar con la fábrica de la que recibe productos para que éstos —recién fabricados— lleguen con el mínimo de tiempo posible.

Debe propiciarse la puntual salida de los vendedores.

Establecer racionales itinerarios para trasladar los productos a los establecimientos en el menor tiempo.

Visitar a todos los clientes siempre a la misma hora.

Vender siempre producto fresco perecedero recién llegado de la fábrica.

Cambiar el producto ya caducado en los establecimientos por producto fresco, según vigente código de claves recogido.

Recogido

Se entiende por recogido o devolución, la cantidad de productos sobrantes en los establecimientos, cuando han cumplido las fechas de vigencia en el mercado.

El producto recogido debe ser retirado del establecimiento por los vendedores, precisamente en la fecha que corresponda, no antes ni después.

Para garantizar un adecuado control de frescura, todos los productos tienen inserta una clave que conocen los vendedores y que los distingue en cuanto a fecha límite de caducidad en el mercado.

Las claves pueden ser modificadas por la Compañía, como consecuencia de variación de temperaturas en ciertas épocas del año, procesos de producción, etc., en cuyo caso se edita el oportuno sistema de recogido por claves.

Esta faceta del trabajo del vendedor es la más delicada, por cuanto un abusivo atraso en el recogido, aparte de desmerecer la frescura del producto, puede provocar incluso la existencia en el mercado de producto enmohecido «verde».

Recuperación de recogido

La rigurosidad en el recogido de productos, según sistema de claves, permite que puedan ser vendidos nuevamente en tiendas especiales de la propia Compañía, todavía en perfectas condiciones de comestibilidad.

Este sistema propicia mayores ventas de producto fresco, porque permite aumentar «stocks» en los clientes de la ruta, salvaguardando total o parcialmente la recuperación del costo de una posible devolución excesiva.

Los vendedores deben tratar los productos de devolución con el mismo esmero que si fueran frescos, puesto que, según se expresa, van destinados nuevamente a la venta.

Establecer metas de venta por productos

Basadas en la meta general de cada Centro de trabajo de Ventas (Agencia).

En la tendencia actual de Venta.

En las acciones especiales y promocionales.

En equilibrar los incrementos de venta con una razonable devolución. El importe conjunto de esta devolución no debe exceder del 9 por 100, con respecto al montante de la venta neta de cada Agencia.

Elaboración de pedidos

Sirve para ordenar a Producción el producto necesario para la venta.

Lo confecciona el vendedor diariamente, una vez finalizadas las operaciones de liquidación de la ruta.

Debe hacerse con una semana de anticipación, debido a la cierta semejanza de consumo de todos y cada uno de los días de la semana.

Su objetivo es alcanzar las metas y los topes de devolución, prefijadas y aceptadas por el vendedor.

Distribución

Establecer para cada cliente la frecuencia de visitas a realizar, en función del mínimo de ventas indispensable para que la ruta, efectuando todas las visitas, cubra sus objetivos o metas de venta por productos.

Debe llegar a todos los clientes con suficiente producto. Esto se consigue si el pedido fue confeccionado adecuadamente.

Deben mantenerse «stocks» adecuados en cada cliente, para que en la próxima visita se encuentre la mínima existencia.

En caso de exceso de productos en la ruta, deben ser visitados nuevamente los clientes con más posibilidades de venta, a fin de no regresar a la Agencia con existencias de producto fresco.

Si por el contrario faltase producto, deben reducirse (en segunda visita) «stocks» sobrantes, para redistribuir este producto a los clientes con mayor necesidad.

Nunca se venderá producto de devolución a los clientes normales. (Ver recuperación recogido.)

Libreta de ruta

Es el principal y único documento de que dispone el vendedor para justificar su trabajo y sus cuentas.

Además, es el principal instrumento de trabajo, puesto que le permite conocer:

El nombre y tipo de establecimiento.

Orden y número de visitas de la ruta.

Horario y frecuencia de visita.

Control de venta, existencia y devolución de cada producto.

Importe de la venta y devolución de cada cliente.

También le sirve para:

Confeccionar acertadamente sus pedidos.

Revisar sus cuentas.

Conocer las evoluciones de la venta y devolución de cada cliente.

Para la Dirección de la Agencia constituye también el único documento válido para:

Verificar el trabajo del vendedor.

Corregir o reorganizar las rutas.

Tener un profundo conocimiento del mercado.

Dada su importancia, es imprescindible que sus anotaciones sean veraces, claras y precisas. El vendedor debe ser responsable absoluto en este sentido, así como se obliga a custodiaria mientras esté en uso y entregarla a su Supervisor una vez se halle completa y finalizada.

Itinerario de ruta

Se entiende por itinerario de una ruta el recorrido que debe hacer el vendedor desde un lugar de salida (Agencia), visitando precisamente en el orden establecido a sus clientes, y el regreso a su lugar de partida.

Teniendo en cuenta los imperativos de la frescura, los itinerarios deben trazarse con un orden de visitas que permitan:

Dar servicio en primer lugar a los clientes de mayor volumen de ventas que abren temprano.

Atender lo más temprano posible a clientes que consumen productos de menor «vida» para desayunos.

Reducir tiempo y movimientos innecesarios.

Número de visitas

De acuerdo con el itinerario establecido para cada ruta, se fijarán el número de visitas a realizar, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

Distancia a recorrer desde la Agencia hasta el primer cliente.

Distancia entre clientes.

Productos que distribuye.

Máximo de venta a alcanzar, en relación con la rentabilidad de la Agencia.

Servicio necesario a cada cliente.

Servicio a los clientes

Apelando nuevamente a la importancia de la frescura, es necesario que el vendedor preste un auténtico servicio a sus clientes:

Tratando el producto con delicadeza. (Son productos blandos y frescos.)

Acomodándolos en lugares fácilmente visibles y al alcance del comprador. (Esto evita su «envejecimiento»).

Reacomodando en segundas visitas, sobre todo en aquellos establecimientos de importante volumen de ventas.

Atendiendo demandas especiales de los clientes, en ocasión de acontecimientos especiales.

Proponiendo exhibiciones adicionales o más espacio, cuando éste queda reducido por los incrementos de venta que se van obteniendo.

Ayudando la venta con ofrecimiento directo a los consumidores en el propio establecimiento.

Publicidad punto de venta

Siendo así que la mayoría de los fabricados de la Compañía se compran por impulsos, periódicamente se programarán campañas publicitarias y promociones que permiten importantes incrementos de venta.

Es función de los vendedores colaborar en el buen éxito de estas campañas, en beneficio propio y de la Compañía. Para ello:

Deben esmerarse en la colocación de material publicitario en los establecimientos de su ruta.

Mantener esta publicidad siempre actualizada, eliminando otros elementos publicitarios correspondientes a pasadas campañas.

Deben asimismo apoyar todas las acciones publicitarias que se proyecten y afecten directamente a su ruta.

Como complemento de lo expresado, los vendedores deberán, también, colocar y mantener en buen estado:

El material publicitario identificativo de la marca.
Las vigentes «tiras de precios».

Nuevos clientes

El crecimiento de la Compañía se fundamenta en abarcar todo el mercado, puesto que nuestro sistema de distribución lo permite.

Deben tomarse como clientes todos los establecimientos susceptibles de vender los productos que fabrica la Compañía, siempre y cuando nos produzcan una venta igual o superior a los mínimos establecidos en cada Agencia.

Los establecimientos no clientes o los nuevos que se vayan creando deben ser contactados por el vendedor de la ruta donde se hallen ubicados.

Una vez convertidos en clientes podrán ser asignados a la propia ruta o servirán para ayudar a reorganizar otras de menor potencial de venta.

ANEXO II

Vestuario

Las prendas y grupos profesionales a los que es de aplicación lo dispuesto en el artículo 22 son:

Ventas

(Prendas de color azul)

La dotación de prendas será:

Dos pantalones de invierno.
Dos pantalones de verano.
Tres camisas de invierno.
Tres camisas de verano.
Dos corbatas (uso desde el 1 de octubre al 31 de mayo).
Dos chaquetas de tela o una chaqueta de tela más anorack o una chaqueta de «nappel» (a negociar en cada Gerencia de ventas).

Personal de producción

(Prendas de color blanco)

Dos pantalones.
Dos camisas.
Cinco delantales.
Dos chaquetas.
Dos gorros o cofias.

Personal de despacho

(Prendas de color gris)

Dos pantalones (uno puede ser de pana).
Dos camisas.
Dos chaquetas.
Dos jerseys de cuello alto.

Personal de taller de vehículos

(Prendas de color azul)

Dos pantalones.
Dos camisas.
Dos chaquetas.
Dos monos.

Personal de almacén

(Prendas de color blanco)

Dos pantalones.
Dos camisas.
Dos chaquetas.
Dos gorros.

Personal transportista

(Prendas de color azul)

Dos camisas de invierno.
Dos camisas de verano.
Dos pantalones de invierno.
Dos pantalones de verano.
Dos corbatas.
Una chaqueta tela.
Una chaqueta «nappel».

Personal taller de mantenimiento

(Prendas de color azul)

Dos pantalones.
Dos camisas.
Dos chaquetas.
Dos monos.
Dos gorros o un casco.
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 percibir una prenda nueva será requisito indispensable devolver la usada.

ANEXO III

Gastos de viaje

Cuando por razón de la función encomendada el trabajador (sea Vendedor, Transportista, Delegado, Supervisor u otro cualquiera) 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 150 pesetas.
- Comida, hasta 425 pesetas.
- Cena, hasta 400 pesetas.
- Pernoctar, hasta 450 pesetas.

Para percibir 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 IV

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 y miembro de este Comité.

II. Funcionamiento

- El Jefe de Departamento o del Centro de trabajo dispondrá de impresos de «Solicitud de crédito para la vivienda» para todo trabajador que lo solicite.
- Todo trabajador de «Bimbo, S. A.», 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 Relaciones Industriales de Barcelona y el otro al Secretario del Comité. Se aconseja remitirlo a través de correo certificado. El Comité no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado.
- Plazo de admisión de solicitudes: Hasta el 31 de marzo del año natural correspondiente, quedando pendiente su con-

cesión 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 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 en el libro de actas correspondiente.

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

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

9. Entrega de créditos: Se concederán un máximo de veinticinco créditos por año natural para todo el territorio nacional.

La Empresa entregará dichos créditos una vez firmada 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.

La cuantía del crédito será por cada beneficiario de 300.000 pesetas.

El plazo de amortización será de cinco años, pagaderos por periodos de veintiocho días, descontándose en la nómina de cada período la cantidad de 5.307 pesetas.

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

10. En el caso de que un trabajador al que se le hubiere concedido un crédito causara baja en la Empresa, al practicarle la liquidación la Empresa le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo. 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 o amortizar 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 ya haya recibido uno con anterioridad, excepto en casos excepcionales que puedan ser estudiados por este Comité.

4. El beneficiario debe ser fijo en plantilla y tener como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.

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 e hijos.
6. Precio del alquiler de la vivienda actual.
7. Fecha de la recepción de la solicitud por el Departamento de Relaciones Industriales 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 II Convenio Colectivo Estatal de la Empresa «Bimbo, S. A.».

ANEXO V

Tablas salariales

IMPORTES BRUTOS POR PERIODO DE VEINTIOCHO DIAS

	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio
<i>Producción-distribución:</i>			
Supervisor	53.545	13.385	66.930
Monitor-Encargado turno	48.728	12.181	60.909
Oficial 1. ^a	39.851	9.982	49.813

	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio
Oficial 2. ^a	37.831	9.456	47.287
Especialista 1. ^a	37.831	9.456	47.287
Especialista 2. ^a	37.506	9.375	46.881
Especialista 3. ^a	36.043	9.010	45.053
Peón	34.171	8.541	42.712
Jefe expedición	50.343	12.585	62.928
Despachador fábrica	48.728	12.181	60.909
<i>Mantenimiento:</i>			
Asistente	52.084	13.020	65.104
Oficial 1. ^a	43.716	10.928	54.644
Oficial 2. ^a	41.007	10.250	51.257
Oficial 3. ^a	36.322	9.079	45.401
<i>Taller vehiculos:</i>			
Supervisor	50.343	12.585	62.928
Oficial 1. ^a	39.798	9.948	49.746
Oficial 2. ^a	38.337	9.583	47.920
Oficial 3. ^a	36.043	9.010	45.053
<i>Transportes:</i>			
Oficial 1. ^a Transportista	39.393	9.847	49.240
<i>Servicios complementarios:</i>			
Almacenero	48.728	12.181	60.909
Recambista	39.798	9.948	49.746
Portero	36.043	9.010	45.053
<i>Ventas:</i>			
Supervisor A	48.671	12.167	60.838
Supervisor B	47.702	11.924	59.626
Supervisor C	46.571	11.641	58.212
Supervisor D	45.499	11.374	56.873
Supervisor E	44.472	11.117	55.589
Oficial 1. ^a Vendedor	38.421	9.804	48.025
Despachador Agencia	37.831	9.456	47.287
Expendedores	28.500	7.124	35.624
<i>Administración:</i>			
Jefe 1. ^a	49.470	12.366	61.836
Jefe 2. ^a	45.092	11.272	56.364
Jefe 3. ^a	42.401	10.599	53.000
Oficial 1. ^a	40.040	10.009	50.049
Oficial 2. ^a	38.623	9.155	47.778
Oficial 3. ^a	33.618	8.403	42.021
Auxiliar 1. ^a	33.467	8.366	41.833
Auxiliar 2. ^a	31.601	7.899	39.500
Auxiliar	30.961	7.739	38.700
Oficial Adm. ½ jornada	20.771	5.193	25.964

ANEXO VI

Antigüedad

IMPORTES BRUTOS POR CADA UNA DE LAS 17 PAGAS

	De 2 a 4 años	De 4 a 9 años	De 9 a 14 años	Más de 14 años
<i>Producción-Despacho control:</i>				
Supervisor	1.427	2.855	5.710	8.585
Monitor-Encargado turno	1.293	2.584	5.170	7.754
Oficial 1. ^a	1.045	2.088	4.178	6.266
Oficial 2. ^a	988	1.976	3.951	5.925
Especialista 1. ^a	988	1.976	3.951	5.925
Especialista 2. ^a	979	1.957	3.915	5.871
Especialista 3. ^a	941	1.882	3.764	5.646
Peón	895	1.789	3.579	5.369
Jefe expedición	1.337	2.675	5.351	8.026
Despachador fábrica	1.293	2.584	5.170	7.754
<i>Mantenimiento:</i>				
Asistente	1.366	2.733	5.447	8.319
Oficial 1. ^a	1.152	2.303	4.607	6.910

	De 2 a 4 años	De 4 a 9 años	De 9 a 14 años	Más de 14 años
Oficial 2. ^a	1.077	2.153	4.308	6.461
Oficial 3. ^a	948	1.895	3.792	5.687
<i>Taller vehículos:</i>				
Supervisor	1.337	2.675	5.351	8.026
Oficial 1. ^a	1.042	2.086	4.172	6.257
Oficial 2. ^a	1.001	2.004	4.007	6.011
Oficial 3. ^a	941	1.882	3.784	5.646
<i>Transportes:</i>				
Oficial 1. ^a Transportista ...	1.041	2.084	4.167	6.250
<i>Servicios complementarios:</i>				
Almacenero	1.293	2.584	5.170	7.754
Recambista	1.042	2.086	4.172	6.257
Portero	941	1.882	3.764	5.646
<i>Ventas:</i>				
Supervisor A	1.292	2.582	5.165	7.747
Supervisor B	1.263	2.525	5.050	7.576
Supervisor C	1.232	2.465	4.930	7.398
Supervisor D	1.204	2.408	4.816	7.225
Supervisor E	1.177	2.353	4.707	7.061
Oficial 1. ^a Vendedor	1.016	2.031	4.064	6.095
Despachador Agencia	988	1.976	3.951	5.925
Expendedores	752	1.504	3.009	4.513
<i>Administración:</i>				
Jefe 1. ^a	1.313	2.627	5.253	7.880
Jefe 2. ^a	1.190	2.381	4.761	7.142
Jefe 3. ^a	1.115	2.229	4.459	6.689
Oficial 1. ^a	1.049	2.099	4.199	6.299
Oficial 2. ^a	955	1.910	3.822	5.732
Oficial 3. ^a	881	1.762	3.525	5.287
Auxiliar 1. ^a	877	1.755	3.491	5.205
Auxiliar 2. ^a	831	1.662	3.328	4.989
Auxiliar	815	1.631	3.263	4.894
Aspirante	—	—	—	—
Oficial Adm. ½ jornada.	546	1.091	2.184	3.275

ANEXO VII

Nocturnidad

	Valor por hora
<i>Producción-Despacho control:</i>	
Supervisor	64
Monitor-Encargado	58
Oficial 1. ^a	48
Oficial 2. ^a	43
Especialista 1. ^a	43
Especialista 2. ^a	43
Especialista 3. ^a	41
Peón	39
Jefe expedición	59
Despachador fábrica	58
<i>Mantenimiento:</i>	
Asistente	62
Oficial 1. ^a	51
Oficial 2. ^a	48
Oficial 3. ^a	42
<i>Taller vehículos:</i>	
Supervisor	59
Oficial 1. ^a	46
Oficial 2. ^a	44
Oficial 3. ^a	41
<i>Transportes:</i>	
Oficial 1. ^a Transportista	48

Servicios complementarios:

Almacenero	58
Recambista	46
Portero	41

Ventas:

Despachador Agencia	43
----------------------------	----

ANEXO VIII

Horas extraordinarias

	Valor hora extra
<i>Producción Despacho control:</i>	
Supervisor	478
Monitor-Encargado turno	433
Oficial 1. ^a	345
Oficial 2. ^a	327
Especialista 1. ^a	327
Especialista 2. ^a	324
Especialista 3. ^a	310
Peón	293
Jefe expedición	448
Despachador fábrica	433

Mantenimiento:

Asistente	464
Oficial 1. ^a	382
Oficial 2. ^a	357
Oficial 3. ^a	313

Taller vehículos:

Supervisor	448
Oficial 1. ^a	345
Oficial 2. ^a	332
Oficial 3. ^a	310

Servicios complementarios:

Almacenero	433
Recambista	345
Portero	310

Ventas:

Despachador Agencia	327
----------------------------	-----

Administración:

Jefe 1. ^a	440
Jefe 2. ^a	399
Jefe 3. ^a	374
Oficial 1. ^a	351
Oficial 2. ^a	319
Oficial 3. ^a	291
Auxiliar 1. ^a	290
Auxiliar 2. ^a	271
Auxiliar	266
Oficial Administrativo (media jornada)	351

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

4195

ORDEN de 11 de enero de 1980 por la que se modifica la Orden de 5 de junio de 1979 por la que se aceptan solicitudes para acogerse a los beneficios previstos en el Decreto 978/1978, de 8 de abril, aplicables a las Empresas que proyecten instalaciones industriales en la zona de preferente localización industrial de la provincia de Jaén.

Ilmo. Sr.: La Orden del Ministerio de Industria y Energía de 5 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del día 2 de