

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**14000** *ORDEN de 4 de marzo de 1983 por la que se autoriza la ampliación de una unidad de Pedagogía Terapéutica, en el Centro privado de Educación Especial «Peripatos», de Madrid.*

Imo. Sr.: El titular del Centro privado de Educación Especial «Peripatos». (Código número 28030587), sito en calle Endrinas, número 7, de Madrid, solicita ampliación de una unidad de Pedagogía Terapéutica, en dicho Centro.

Resultando que este expediente ha sido tramitado por la Dirección Provincial del Departamento en Madrid, que se han unido al mismo los documentos exigidos y que la petición ha sido informada favorablemente por la Inspección de Educación Básica del Estado, Unidad Técnica de Construcción y la propia Dirección Provincial.

Vistos la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa de 4 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» del 6 de agosto), las Ordenes ministeriales de 24 de abril de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 2 de mayo) y 28 de marzo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» del 6 de abril).

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Autorizar la ampliación de una unidad de Pedagogía Terapéutica, en el centro privado de Educación Especial «Peripatos» (Código número 28030587), sito en calle Endrinas, número 7, de Madrid, siendo su titular don Benigno Martín García, que queda constituido con tres unidades de Pedagogía Terapéutica, y una capacidad de 34 puestos escolares.

Segundo.—El cuadro de profesores, así como los elementos materiales de instalación, didácticos y demás necesarios deberán ser mantenidos en todo momento dentro de lo que exijan las disposiciones vigentes sobre la materia para asegurar la eficacia de las enseñanzas autorizadas.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de marzo de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Imo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**14001** *RESOLUCION de 27 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Empresa «Bimbo, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para la Empresa «Bimbo, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de febrero de 1983, y documentación concluida en fecha 23 de abril de 1983, suscrito por la Comisión deliberadora el día 2 de febrero de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para la Empresa «Bimbo, S. A.».

MEDIACION HABIDA POR D. MARCOS PEÑA PINTO EN LA NEGOCIACION DEL V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA EMPRESA «BIMBO, S.A.»

D. MARCOS PEÑA PINTO, designado Mediador por la Representación de la Empresa y de los Trabajadores, en la reunión mantenida el día 13 de enero de 1983, a las 9,30 horas en los locales del Hotel Convención, ofrece a la voluntad de las partes la siguiente Mediación:

### A) PARTE SUSTANTIVA DE LA MEDIACION

Durante 1983 se mantendrá lo pactado en el IV Convenio Estatal de la empresa BIMBO, S.A., salvo en las siguientes materias:

1º) Muerte, Gran Invalidez e Invalidez Permanente, Absoluta o Total.—Manteniéndose el texto del art. 53, la cantidad de 750.000 pesetas se eleva a 1.000.000.

2º) Mínusválidos.—A partir de la eficacia de esta Mediación se retrotraerá el abono de la ayuda a la fecha de reconocimiento de la prestación por la Seguridad Social, siempre que se hubiera dado traslado a la Dirección de la solicitud de la Seguridad Social simultáneamente a la presentación de la misma ante dicho Organismo.

3º) Expendedores.—El mínimo garantizado de comisiones del IV Convenio Estatal se transformará en salario fijo, repartiéndose lo entre salario base y plus convenio según la estructura salarial actual; todo ello sin perjuicio de las comisiones que en cada caso correspondan.

4º) Jubilación.—Se mantiene la jubilación voluntaria y negociada a los 62 años.

5º) Prestaciones sociales.—Se incrementarán en un 12,5% con excepción de la ayuda escolar cuyo incremento será de un 15%.

6º) Incremento salarial.—Durante 1983 se garantizará a todos los trabajadores de BIMBO, S.A. el PODER ADQUISITIVO de sus SALARIOS, por lo que su incremento salarial deberá ser idéntico al incremento real de los precios del consumo durante el mismo período; se establece, por ello, un incremento y una cláusula de revisión o corrección que garantice esta ecuación:

\* A partir del 1 de enero de 1983, se aumentarán los salarios en un 12,5%.

\* Se establece una cláusula de revisión automática que en vigor en el momento que por el INE se acredite que el IPC supere el incremento salarial establecido, para conseguir de esta manera, que a 31 de diciembre de 1983 el incremento salarial sea idéntico al IPC real.

Esta cláusula de revisión entrará en funcionamiento cuando el INE acredite, aunque sea provisionalmente, que el IPC ha alcanzado el 12,5%.

Sucedido esto, se proyectará para los restantes meses del año, sobre la base del 12,5%, el incremento teórico resultante de dividir este porcentaje por el número de meses transcurridos, en concepto de cantidad a cuenta.

El 31 de diciembre de 1983 se procederá a los ajustes oportunos a fin de determinar si los salarios se han incrementado en 1983 en cantidad equivalente al IPC real de dicho año, resultando:

— Que si los salarios se hubieran incrementado menos del IPC real se procederá a abonar la diferencia en un solo pago.

— Que en todo caso la base salarial para el cálculo de los incrementos de 1984 serán las tablas salariales de 1982 incrementadas con el IPC real de 1983, según certifique el INE.

El resto de lo convenido en el IV Convenio queda prorrogado en sus propios términos, así como sus anexos y apéndices.

### B) PARTE PROCESAL DE LA MEDIACION

1º) El día 24 de enero de 1983 a las 10 horas ambas representaciones, conjuntamente y por escrito, contestarán, aceptando o rechazando la Mediación; en el entendimiento que su aceptación o rechazo es global, sin que quepa por tanto aceptación o rechazo en parte. En otros términos solo cabe el sí o el no.

2º) Para que la aceptación de la Mediación produzca efectos se exige que el acuerdo, al menos, sea aceptado por el 60% de cada una de las representaciones.

3º) En la reunión del día 24 se recogerá en Acta la expresión de la voluntad de las partes. Si estas no aceptaran la Mediación, el Presidente de la Comisión Negociadora dará por terminada su actuación y se escribirá en el Acta el levantamiento de la Mesa ante la imposibilidad de llegar a acuerdos. Si ambas representaciones aceptaran la Mediación se modificará el IV Convenio en las materias contempladas en el apartado A) y sin más demora se pasará a firmar el V Convenio Estatal de BIMBO, S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LA EMPRESA «BIMBO, S. A.»

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.— Ámbito de aplicación territorial.—El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo, que tiene actualmente la empresa BIMBO, S.A., en el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del convenio.

**Artículo 29.-** Ambito 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:

1. 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.
2. El personal con contrato de duración determinada y con objeto de sustituir las vacaciones del personal fijo de plantilla se regirá por las normas y disposiciones legales y reglamentarias, así como por las particulares de su contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, los trabajadores que se contraten por tiempo determinado y por razones distintas a las indicadas en el párrafo anterior, tendrán las retribuciones que para el personal de su categoría figuren en las tablas salariales del presente convenio, rigiéndose en lo demás por las condiciones específicas de su contrato individual de trabajo.

**Artículo 30.-** Vigencia.- El presente convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1º de enero de 1983.

**Artículo 40.-** Duración, prórroga y denuncia.- La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 1983, prorrogándose tácitamente de año en año salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 50.-** Compensación.- Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

**Artículo 60.-** Absorción.- Las disposiciones o resoluciones legales futuras -generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

**Artículo 70.-** Normativa general.- En todo lo no estipulado expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

**Artículo 80.-** 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.

Se designarán ocho suplentes para cada una de las partes.

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

## CAPITULO II

### ORGANIZACION PRACTICA DEL TRABAJO

**Artículo 90.-** Facultades de la Dirección.- En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

**Artículo 100.-** 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 "ORGANIZACION 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.

**Artículo 110.-** Jornada de trabajo.- Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.

**Artículo 120.-** 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 (primer turno de bollos) de la fábrica de Las Mercedes, se negociará en su Gerencia, teniendo presente, en todo caso, que la empresa cuenta al menos con dos horas de libre disponibilidad (más, menos) para adecuar los 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 presentes las necesidades de producción y comercialización de los productos.

**Artículo 130.-** 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.

**Artículo 140.-** Condiciones de trabajo.- Se mantienen las condiciones de trabajo existentes en los siguientes puntos:

- a) Los restantes horarios.
- b) La permanencia obligatoria.
- c) El descanso compensatorio.
- d) El trabajo nocturno.
- e) El transporte, donde lo hubiere.

**Artículo 150.-** Rotación de turnos.- En las Plantas de Granollers y Solares se negociará 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.

**Artículo 160.-** Rotación de trabajos más duros.- En las plantas de fabricación se admite la posibilidad de negociar entre la Dirección de cada centro y los Representantes de los Trabajadores la rotación del personal dedicado a trabajos más duros, respetándose en todo caso, la continuidad de los procesos productivos, la libre voluntad del personal afectado, y que la rotación se dé entre puestos de trabajo de la misma categoría.

**Artículo 17a.- Carga y descarga.-** En aquellos centros de trabajo en los que no hay Acomodadores se negociará 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.

**Artículo 18a.- Trabajo en festivos.-** En aquellos centros de la empresa en los que no se venga trabajando en domingos y festivos, la Gerencia correspondiente negociará con el Comité de Centro los sistemas de trabajo que garanticen la mayor frescura del producto en el mercado.

Se mantiene el actual sistema de trabajo en domingos y festivos en aquellos centros de la empresa que ya trabajan en dichos días.

En los respectivos centros de trabajo se negociará la rotación en festivos de los Oficiales de Primera, Chóferes Transportistas, garantizándose en todo caso, la normal prestación del servicio.

**Artículo 19a.- 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 disfrutarán de 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 1a de julio al 30 de junio del año siguiente.

En el mes de enero de cada año, cada centro de trabajo confeccionará un calendario de vacaciones que, preferentemente, se disfrutará en época estival, teniendo siempre presentes las necesidades de fabricación, ventas y mercado de la empresa.

Por mutuo acuerdo podrá dividirse en dos el período de vacaciones, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a siete días.

**Artículo 20a.- Excedencia voluntaria.-** En materia de excedencia se estará, en cada momento, a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 21a.- Abono de nóminas.-** El abono de todas las retribuciones se efectuará por períodos de 28 días, incluidas las comisiones y el complemento especial de transportistas. Los pagos se realizarán en una sola vez por períodos vencidos y por medio de las entidades bancarias que se determinen en cada centro de trabajo.

**Artículo 22a.- 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.

**Artículo 23a.- 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. En las respectivas Gerencias se negociará con el personal de Administración la posibilidad de suministro de dos batas blancas.

**Artículo 24a.- Gastos de viaje.-** El Anexo "GASTOS DE VIAJE" define las normas de la empresa respecto a la cuantía y pago de los mismos.

**Artículo 25a.- Revisión de expedientes.-** Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1982, 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 1983 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 1982, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

**Artículo 26a.- Revisión médica.-** En 1983 se facilitará una revisión médica general a todo el personal que lo solicite.

**Artículo 27a.- Suspensión temporal del permiso de conducir.-** En esta materia se estará a lo establecido en el Anexo "REGLAMENTO SOBRE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR".

### CAPÍTULO III

#### RETRIBUCIONES

**Artículo 28a.- 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.

**Artículo 29a.- 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 período de 28 días.

**Artículo 30a.- Salario convenio.-** Es el resultante de adicionar al salario base el plus convenio, estando también referido al período de 28 días. El salario base será el 80% del salario convenio.

**Artículo 31a.- Antigüedad.-** El personal afectado por el presente convenio percibirá, por el concepto de antigüedad en la empresa, la cantidad que, referida a períodos de 28 días, le correspondan según figura en el Anexo "ANTIGÜEDAD".

**Artículo 32a.- 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 28 días de salario base más la antigüedad correspondiente, que se abonarán en la última semana de los meses de marzo, junio y septiembre y en la tercera semana de diciembre.

**Artículo 33a.- 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 compensato-

zio, percibirá una compensación adicional de 266 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

**Artículo 349.- Plus nocturnidad.-** El trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período la compensación adicional que se establece en el Anexo "NOCTURNIDAD" del presente convenio.

**Artículo 352.- Horas extraordinarias.-** Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias al 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.

**Artículo 362.- Complemento especial transportistas.-** Los transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

- E/Km./día por los primeros 350, a 2,51 E.
- E/Km./día a partir del 351, a 9,30 E.

Dicho complemento se establece en atención a las peculiaridades 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.

**Artículo 370.- 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 1983 y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 57.642 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 40.998 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio este mínimo queda establecido en 46.122 pesetas. Los vendedores que efectivamente trabajan la ruta asignada, percibirán en concepto de comisiones los siguientes porcentajes, aplicables sobre el importe de la venta excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que gravan las ventas:

- Hasta 2 años de antigüedad: 4,12%
- Con más de 2 años de antigüedad: 5,16%

Los Supervisores cobrarán en concepto de comisión el 5,16% sobre el promedio del importe de la venta de su grupo, -excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que gravan las ventas, con el mínimo exento anteriormente indicado.

**Artículo 382.- Régimen transitorio de comisiones personal de ventas sin ruta o grupo por reorganización de la Delegación.-** En aquellas Delegaciones en las que debido a la reorganización de la actividad de ventas, determinados vendedores hayan quedado sin ruta o Supervisores sin grupo en 1982, o puedan quedar en dicha situación en 1983, se establecerá con el fin de facilitar la adaptación a las nuevas funciones de ventas que se les encomiende, el régimen transitorio de compensación de comisiones que a continuación se señala:

1. La compensación mencionada será equivalente al promedio de comisiones percibido por el interesado en los últimos tres periodos en que haya desarrollado su actividad.
2. El régimen de compensación desaparecerá cuando se asigne al interesado una nueva función de ventas concreta y continuada.

**Artículo 392.- Régimen de comisiones de los vendedores en situación de suplencia.-** Los vendedores que realicen funciones de suplencia percibirán, en todo caso, una comisión mínima equivalente al 50% del promedio semanal de ventas de la Delegación a que pertenecen o la que resultara de su propia actividad si ella fuera superior a dicho promedio.

**Artículo 402.- Complemento personal.-** El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal, se continuará percibiendo durante 1983 por quienes lo tienen reconocido, incrementado en 1983 y figurará en el recibo de salarios bajo la rúbrica "Complemento personal".

**Artículo 412.- 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 1982.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá en vacaciones la media del Plus de Nocturnidad devengado por cada uno de ellos durante el año 1982.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje en domingos y festivos, percibirá en vacaciones la media del plus festivo devengado por cada uno de ellos durante el año 1982.

**Artículo 422.- Complemento especial diferencia convenio.-** Aquellos trabajadores que en 1982 hayan cobrado el Complemento Especial Diferencia Convenio (artículo 42 del IV Convenio Estatal), tendrán en 1983 un incremento bruto anual de 123.750 pesetas sobre el importe percibido en 1982 por los conceptos que a continuación se señalan: Salario base, plus convenio, antigüedad, devengos de vencimiento periódico superior al mes, complemento especial diferencia convenio y complemento personal, en su caso, quedando entendido que cuando el incremento sobre tablas de su categoría y antigüedad sea inferior a las indicadas 123.750 pesetas, el incremento garantizado será el señalado en dichas tablas.

Cuando se acredite que lo percibido por los conceptos antes señalados en 1982 computado con carácter bruto anual, no se incrementa al menos en las cantidades antes garantizadas (aumento sobre tablas o 123.750 pesetas según lo que a cada uno corresponda), se abonará la diferencia que resulte.

Esta cantidad se hará efectiva en una sola vez durante el período que media entre el 1 de mayo y el 30 de junio de 1983.

**Artículo 432.- Gastos.-** El mínimo garantizado de comisión en el IV Convenio Estatal se transformará en salario fijo, constando en las tablas salariales, todo ello sin perjuicio de las comisiones que en cada caso correspondan.

## CAPITULO IV

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 44a.- 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 incentivos, 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 establecidas 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 tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

**Artículo 45a.- Garantías sindicales.-**

a) Los Delegados de Personal dispondrán de una reserva de 40 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 personalizable.

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 24 horas de antelación.

Las asambleas se realizarán dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, responsabilizándose el organismo convocante de los daños que pudieran ocasionar a las cosas.

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

**Artículo 46a.- Del Comité Central.-**

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

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

- 10 Cataluña-Aragón y Baleares.
- 7 Centro.
- 5 Norte Noroeste.
- 3 Sur.
- 2 Levante.

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

d) En el Comité Central deberán estar presentes los 7 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.

f) Los Delegados de la Comisión Negociadora y de la Comisión Paritaria, pertenecientes a las distintas Centrales Sindicales, podrán contar con los asesores que estimen oportunos a la hora de negociar. Para poder optar a dichos asesores será indispensable contar con un mínimo de un 10% de representación sobre el total de los Delegados elegidos en el conjunto de la empresa.

**Artículo 47a.- De los Sindicatos.-** Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas, que a nivel de empresa cuenten con un 10% de afiliados del total de la plantilla, y que demuestren su implantación a través de los siguientes requisitos:

a) Presentando las listas correspondientes con los nombres de los afiliados, su número de carnet de afiliación y la firma del interesado.

b) Presentando dichas listas firmadas por el Secretario de la unión local y el sello de la Central.

c) Y reconociendo dichas firmas a nivel nacional con la firma y sello del Secretariado Nacional de la Federación, gozarán de los siguientes derechos:

a) Un representante (debidamente acreditado por la Federación Estatal de su Central Sindical), ante la Dirección de la empresa, que disfrutará de las garantías propias de los Delegados de Personal, excepto en el crédito de horas cuando no sea Delegado 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.

Dicho representante tendrá capacidad legal de negociación reconocida por ambas partes y podrá acumular la mitad de las horas sindicales de los Delegados que pertenezcan a su Central Sindical. La recaudación de las cuotas sindicales podrá realizarse a través de las nóminas correspondientes. Dicho representante tendrá una capacidad negociadora inferior a la del Comité Estatal en lo referente a negociaciones de los Convenios Estatales.

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 (vgr.: Duplicidad de crédito de 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 específicos donde podrán colocar la documentación propia de su Central Sindical.

#### CAPITULO V

##### PRESTACIONES SOCIALES

**Artículo 489.- Natalidad.-** Los trabajadores a los que sea de aplicación este convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 6.893 pesetas, siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa.

**Artículo 490.- Ayuda escolar.-** El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto la cantidad de 6.165 P por curso escolar, respecto de cada hijo de edad comprendida entre los 2 y 16 años. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de Septiembre de 1983 mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de Octubre de 1983, 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.

**Artículo 500.- Ayuda a minusválidos.-** Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 14.361 pesetas por periodo de 28 días, por cada hijo minusválido físico o psíquico -incluidos los invidentes totales-, cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social. Esta ayuda se abonará en tanto que el minusválido no realice trabajos remunerados, o la Seguridad Social no se haga cargo de la to-

tal atención del minusválido. Esta misma ayuda será de aplicación en el caso de hermanos consanguíneos del trabajador, que reuniendo los anteriores requisitos, estén legalmente a su cargo desde un año antes al día de la firma del V Convenio Estatal.

A partir de la firma del V Convenio, la ayuda a minusválidos se retrotraerá a la fecha de reconocimiento de la prestación por la Seguridad Social, siempre que se hubiera dado traslado a la Dirección de la empresa de la solicitud de la Seguridad Social simultáneamente a la presentación de la misma ante dicho Organismo.

El importe se abonará en la nómina del periodo siguiente.

**Artículo 510.- Nupcialidad.-** El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 12.063 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.

##### **Artículo 520.- Incapacidad Laboral Transitoria.-**

1. Cuando el 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% de la base reguladora desde el mismo día de su ingreso en el centro hospitalario.

##### **Artículo 530.- Muerte, gran invalidez permanente, total o absoluta.-**

En los supuestos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta o total que produzca la extinción de la relación laboral de los trabajadores sujetos a este convenio, derivados cualesquiera de ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá, por una sola vez, la cantidad de 1.000.000 de pesetas. En caso de muerte, la citada cantidad se abonará al beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador.

**Artículo 540.- 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 "CREDITOS PARA VIVIENDA".

**Artículo 550.- 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.

**Artículo 560.- 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 supone hasta un máximo de 144 pesetas por trabajador.

**Artículo 579.— Jubilación anticipada.**— Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de 10 años de antigüedad y 62 años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la empresa podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador.

#### 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 en los establecimientos por producto fresco, de acuerdo con el sistema vigente de claves de recogida y fechas de caducidad.

#### 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 (Delegación de Ventas).

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%, con respecto al montante de la venta neta de cada Delegación de Ventas.

#### 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 toques de devolución, preñadas y aceptadas por el vendedor.

#### Distribución

Establecer para cada cliente la frecuencia de visitas a realizar, en función del mínimo de ventas indispensables 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 Delegación 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 Delegación 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 custodiarla mientras esté en uso y entregarla a su Supervisor una vez se halla completa y finalizada.

#### Itinerario de ruta

Se entiende por itinerario de una ruta el recorrido que debe hacer el vendedor desde el lugar de salida (Delegación), 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 Delegación hasta el primer cliente.
- Distancia entre clientes.
- Productos que distribuye.
- Máximo de venta a alcanzar en relación con la rentabilidad de la Delegación.
- 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.
- Apoyando 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 permitan 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 afectar 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 «listas 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 Delegación.

Los establecimientos no clientes o los nuevos que se vayan creando deben ser contactados por el vendedor de la ruta donde se hallan 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 se de aplicación lo dispuesto en el artículo 23 son:

**Ventas**

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones de invierno.
- 2 pantalones de verano.
- 3 camisas de invierno.
- 3 camisas de verano.
- 2 corbatas (uso desde el 1 de octubre al 31 de mayo).
- 2 chaquetas de tela o 1 chaqueta de tela más anorak o 1 chaqueta de «nappel» (a negociar en cada Gerencia de Ventas).

**Personal de Producción**

(Prendas de color blanco)

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 5 delantales.
- 2 chaquetas.
- 2 gorros o cofias.

**Personal de Despacho**

(Prendas de color gris)

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

**Personal de Taller de Vehículos**

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 monos.

**Personal de Almacén**

(Prendas de color blanco)

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

**Personal de Transportes**

(Prendas de color azul)

- 1 mono (solución pequeñas averías).
- 2 camisas de invierno.
- 2 camisas de verano.
- 2 pantalones de invierno.
- 2 pantalones de verano.
- 2 corbatas.
- 1 chaqueta tela.
- 1 chaqueta «nappel».

**Personal de Expedientes (expendedores)**

- 2 batas.

**Personal Taller de Mantenimiento**

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 monos.
- 2 gorros o 1 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 recibir 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:

- a) Desayuno, hasta 175 pesetas.
- b) Comida, hasta 500 pesetas.
- c) Cena, hasta 500 pesetas.
- d) Pernoctar, hasta 775 pesetas.

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

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

**ANEXO IV****CREDITOS VIVIENDA****I. Organización del Comité**

1. El Comité estará constituido por los miembros de la Comisión Paritaria.
2. Cada una de las partes podrá delegar su representación en uno de los miembros del Comité.
3. Se nombrará un Secretario que será uno de los representantes de los trabajadores y miembro de este Comité.

**II. Funcionamiento**

1. 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.
2. 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.
3. Plazo de admisión de solicitudes: Hasta el 31 de marzo del año natural correspondiente, quedando pendiente su concesión a tenor de lo que disponga el Convenio Colectivo prorrogado o de nueva negociación.
4. Convocatoria de la reunión: El Secretario, una vez que cada una de las partes haya estudiado las solicitudes presentadas, convocará a los miembros del Comité dentro del mes siguiente a la conclusión de la fecha de admisión de solicitudes con las limitaciones expuestas en el número 3 de este apartado.
5. Los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes, correrán a cargo de la Empresa, pero sólo los ocasionados como consecuencia de las reuniones conjuntas.
6. Concesión de créditos: Por acuerdo de ambas partes. En caso de desacuerdo, se pedirá mayor información para decidir su concesión en una reunión posterior a la que asistirán el Secretario y un representante de la Dirección.
7. Los créditos concedidos constarán en el acta levantada al efecto y firmada por ambas partes que será posteriormente trasladada al Libro de Actas correspondiente. En 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 del 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 concederá un máximo de 25 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 393 750 pesetas. El plazo de amortización será de cinco años, pagaderos por periodos de 28 días, descontándose en la nómina de cada período la cantidad de 6966 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 hubiera concedido un crédito causara baja en la Empresa, al practicarle la liquidación, la Empresa le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del 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 haya recibido uno con anterioridad, excepto en casos excepcionales que puedan ser estudiados por este Comité.
- 4. El beneficiario deberá 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 IV Convenio Colectivo Estatal de la Empresa BIMBO, S. A.

SOLICITUD DE CREDITO PARA LA VIVIENDA

Nombre y apellidos: .....

Fecha de nacimiento: .....

D. N. I. n.º: ..... Estado civil: ..... N.º de hijos: .....

Edad de los hijos ..... N.º de los familiares que viven durante todo el año conmigo: .....

Domicilio actual: Provincia: ..... Ciudad: .....

Calle: ..... n.º ..... Distrito Postal: .....

Núm. teléfono: ..... Fecha de ingreso en la Empresa: .....

Centro de Trabajo: .....

Departamento: .....

Categoría profesional: .....

CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA ACTUAL.

- 1. Actualmente habito en una vivienda que es:
  - a) Propiedad .....
  - b) Arriendo o alquiler .....
  - c) Subarriendo o subalquiler .....
 (SERALESE CON UNA CRUZ AL MARGEN DERECHO SEGUN PROCEDA)
- 2. Importe mensual del alquiler .....
- 3. Superficie en metros cuadrados de la vivienda .....
- 4. Número de habitaciones .....
- 5. Nombre del propietario .....

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL SOLICITANTE

- 1. ¿Ha recibido de BIMBO, S. A., algún crédito para la vivienda? .....
- 2. ¿Trabaja su esposa? .....
- 3. ¿Cuántos de sus hijos trabajan? .....
- 4. ¿Tiene usted a su cargo algún disminuido físico o mental .....
- 5. ¿Es propietario usted de alguna vivienda además de la que actualmente habita? ..... Ciudad: ..... Calle: ..... N.º: ..... Distrito Postal: ..... Provincia: .....

MOTIVOS POR LOS CUALES DESEA COMPRAR UNA NUEVA VIVIENDA

- N.º 1: .....
- N.º 2: .....
- N.º 3: .....

DATOS QUE USTED DESEA AÑADIR A LA PRESENTE SOLICITUD

.....

.....

.....

Por todo lo anteriormente expuesto solicito a la Comisión de Crédito para la Vivienda que tenga por presentada esta solicitud, para que una vez realizados los trámites oportunos me sea concedido dicho Crédito.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede firmo la presente solicitud en ..... a ..... de ..... de 19..... Firma del interesado,

ANEXO V

REGLAMENTO SOBRE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE PERMISO DE CONDUCIR

- 1. Cuando al trabajador que necesita para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir (Ventas y Transportes), le fuere suspendido ésta temporalmente por la Autoridad competente, con ocasión o como consecuencia del trabajo (se incluye la suspensión «In Itinere»), se estará a lo que resuelva dicha Autoridad bajo las siguientes condiciones:
  - A) Se le dará la oportunidad de trabajar en otro puesto de trabajo si la suspensión no excede de los seis meses.
  - B) El nuevo puesto de trabajo será el que delimite el salario y demás condiciones de trabajo, previa negociación con el Comité del Centro, y, en su defecto, con los Delegados de personal. Se le asignará un puesto de trabajo preferentemente en su Centro sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo ficticio o artificial.
  - C) En el caso de que no hubiera vacante en su Centro, se le ofrecerá la posibilidad de trabajar en otros Centros lo más cercanos posible del suyo dentro de su Gerencia, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.
  - D) El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente período vacacional durante la situación de I. L. T.
  - E) Si la suspensión es superior a seis meses e inferior a doce, durante los seis primeros meses se le aplicarán los apartados A, B, C y D del presente artículo, y en el resto de los meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.
  - F) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los doce meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.
- 2. Cuando la suspensión temporal del permiso de conducir se deba a incidencias ocasionadas al margen del trabajo, se ofrecerán las siguientes oportunidades:
  - A) Si la suspensión no excede de los seis meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, en caso de que sea necesaria la contratación de algún eventual durante este tiempo, el nuevo puesto de trabajo se ofrecerá con preferencia al conductor suspendido.
  - B) En el caso de que no haya disfrutado las vacaciones, estará obligado a disfrutarlas dentro del período que dure la suspensión temporal del permiso de conducir.
  - C) Si la suspensión del permiso de conducir supera los seis meses se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

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

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

5. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca como consecuencia de fallos mecánicos en el propio vehículo y en ningún caso imputables al conductor, se le garantizará el salario y el promedio de comisión y/o primas del año natural anterior, asignándosele un nuevo puesto de trabajo en su Centro, a no ser que por mutuo acuerdo entre el interesado y la Dirección se hallare otra solución. El plazo de garantía indicado se determinará atendiendo a las circunstancias de la suspensión.

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

**ANEXO**

**TABLAS SALARIALES**

**IMPORTE BRUTO POR PERIODOS DE 28 DIAS**

	Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
<b>PRODUCCION-DISTRIBUCION</b>			
Supervisor	79.111	19.775	98.886
Monitor-Encargado Turno	71.993	17.997	89.990
Oficial Primera	58.879	14.717	73.596
Oficial Segunda	55.895	13.970	69.865
Especialista Primera	55.895	13.970	69.865
Especialista Segunda	55.414	13.851	69.265
Especialista Tercera	53.252	13.312	66.564
Peón	50.487	12.619	63.106
Jefe Expedición	74.379	18.594	92.973
Despachador Fábrica	71.993	17.997	89.990
<b>MANTENIMIENTO</b>			
Asistente	76.952	19.237	96.189
Oficial Primera	64.588	16.145	80.733
Oficial Segunda	60.586	15.145	75.731
Oficial Tercera	53.664	13.414	67.078
<b>TALLER VEHICULOS</b>			
Supervisor	74.379	18.594	92.973
Oficial Primera	58.800	14.697	73.497
Oficial Segunda	56.642	14.158	70.800
Oficial Tercera	53.252	13.312	66.564
<b>TRANSPORTES</b>			
Supervisor	71.005	17.749	88.755
Oficial 1a. Chófer Transportista	58.202	14.548	72.750
<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>			
Almacenero	71.993	17.997	89.990
Recambista	58.800	14.697	73.497
Portero	53.252	13.312	66.564
<b>VENIAS</b>			
Supervisor A	71.910	17.976	89.886
Supervisor B	70.478	17.617	88.095
Supervisor C	68.807	17.199	86.006
Supervisor D	67.223	16.804	84.027
Supervisor E	65.706	16.426	82.132
Oficial 1a. Vendedor	56.765	14.191	70.956
Despachador Agencia	55.895	13.970	69.865
Expendedores	48.528	12.130	60.658
<b>ADMINISTRACION</b>			
Jefe Primera	73.089	18.271	91.360
Jefe Segunda	66.623	16.653	83.276
Jefe Tercera	62.646	15.660	78.306
Oficial Primera	59.158	14.787	73.945
Oficial Segunda	54.110	13.526	67.636
Oficial Tercera	49.670	12.414	62.084
Auxiliar Primera	49.446	12.360	61.806
Auxiliar Segunda	46.688	11.671	58.359
Auxiliar	45.744	11.434	57.178
Oficial 1a. Advo. 1/2 Jornada	30.689	7.672	38.361

**ANTIGÜEDAD**

**IMPORTE BRUTO POR CADA UNA DE LAS 17 PAGAS**

	2 años	4 años	9 años	14 años
<b>PRODUCCION-DISTRIBUCION</b>				
Supervisor	2.108	4.218	8.435	12.655
Monitor-Encargado Turno	1.910	3.818	7.638	11.456
Oficial Primera	1.545	3.085	6.173	9.258
Oficial Segunda	1.459	2.919	5.838	8.755
Especialista Primera	1.459	2.919	5.838	8.755
Especialista Segunda	1.447	2.892	5.784	8.675
Especialista Tercera	1.391	2.780	5.562	8.342
Peón	1.322	2.644	5.288	7.932
Jefe Expedición	1.975	3.952	7.907	11.859
Despachador Fábrica	1.910	3.818	7.638	11.456
<b>MANTENIMIENTO</b>				
Asistente	2.047	4.097	8.196	12.291
Oficial Primera	1.702	3.402	6.806	10.208
Oficial Segunda	1.592	3.181	6.364	9.546
Oficial Tercera	1.401	2.799	5.602	8.403
<b>TALLER VEHICULOS</b>				
Supervisor	1.975	3.952	7.906	11.859
Oficial Primera	1.539	3.083	6.164	9.245
Oficial Segunda	1.478	2.961	5.920	8.882
Oficial Tercera	1.391	2.780	5.562	8.342
<b>TRANSPORTES</b>				
Supervisor	1.875	3.755	7.512	11.266
Oficial Primera Chófer Transport.	1.538	3.079	6.156	9.234
<b>SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>				
Almacenero	1.910	3.818	7.638	11.456
Recambista	1.539	3.082	6.164	9.245
Portero	1.390	2.780	5.562	8.342
<b>VENIAS</b>				
Supervisor A	1.909	3.815	7.631	11.446
Supervisor B	1.865	3.730	7.461	11.193
Supervisor C	1.820	3.643	7.284	10.927
Supervisor D	1.780	3.557	7.114	10.675
Supervisor E	1.739	3.476	6.955	10.432
Oficial 1a. Vendedor	1.501	3.001	6.005	9.004
Despachador Agencia	1.459	2.919	5.838	8.755
Expendedores	1.111	2.223	4.445	6.668
<b>ADMINISTRACION</b>				
Jefe Primera	1.939	3.881	7.761	11.643
Jefe Segunda	1.758	3.518	7.033	10.551
Jefe Tercera	1.647	3.293	6.588	9.882
Oficial Primera	1.549	3.102	6.204	9.305
Oficial Segunda	1.411	2.823	5.646	8.469
Oficial Tercera	1.302	2.603	5.209	7.811
Auxiliar Primera	1.296	2.593	5.158	7.779
Auxiliar Segunda	1.228	2.455	4.914	7.371
Auxiliar	1.204	2.410	4.821	7.230
Oficial Advo. 1/2 Jornada	807	1.612	3.228	4.839
<b>NOCTURNIDAD</b>				
<b>PRODUCCION-DISTRIBUCION</b>				<b>Valor por hora</b>
Supervisor				96
Monitor-Encargado Turno				87
Oficial Primera				69
Oficial Segunda				63
Especialista Primera				63
Especialista Segunda				63
Especialista Tercera				61
Peón				57
Jefe Expedición				88
Despachador Fábrica				87





El 31 de diciembre de 1983 se procederá a los ajustes oportunos a fin de determinar si los salarios se han incrementado en 1983 en cantidad equivalente al IPC real de dicho año, resultando:

- Que si los salarios se hubieren incrementado menos del IPC real se procederá a abonar la diferencia en un solo pago.

- Que en todo caso la base salarial para el cálculo de los incrementos de 1984 serán las tablas salariales de 1982 incrementadas con el IPC real de 1983, según certifique el INE.

#### RECTIFICACION ARTICULO 46

De conformidad con el acuerdo pactado en reunión de conflicto colectivo celebrada ante el Director General de Trabajo el 25-2-1983, instado por la Unión General de Trabajadores, contra la Empresa BIMBO, S.A. y su Comité Central, se rectifica el artículo 46 del V Convenio Colectivo Estatal en el sentido siguiente:

La composición del Comité Central se establece sobre el criterio de proporcionalidad de los resultados electorales a nivel general de la Empresa, sin perjuicio de la posterior atribución de los puestos del Comité, teniendo en cuenta la ubicación geográfica de los centros de trabajo; como consecuencia de tal criterio la composición del Comité Central correspondiente a la actualidad, sería la siguiente:

- Zona de Cataluña:	5 CC.00. 4 UGT 1 No afiliados
- Centro:	5 CC.00. 2 No afiliados
- Norte:	3 No afiliados y otros Sindicatos 2 UGT
- Sur:	2 CC.00. 1 UGT
- Levante:	2 USO

**14002** RESOLUCION de 3 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión, para 1983, del Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección de 22 de marzo de 1982.

Visto el texto del acuerdo sobre revisión, para 1983, del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección de 23 de marzo de 1982, suscrito por la representación de los trabajadores pertenecientes a la Federación Textil de Comisiones Obreras y Federación Estatal Textil-Piel de la Unión General de Trabajadores y por las Entidades empresariales: Agrupación Nacional de Fibras de Recuperación, Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón, Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras, Asociación Industrial Textil de Proceso Algodonero, Agrupación Española de Fabricantes de Géneros de Punto y Grupos Nacionales de Fabricantes de Medias y Calcetines, Federación Nacional de la Industria Textil Lanera, Federación Nacional de Acabadores, Estampadores y Tintoreros Textiles; Gremios de las Industrias Textiles de Fibras Diversas, Federación Nacional de Empresarios Textiles Sederos, Federación Española de Empresarios de la Confección, Unión de Fabricantes de Alfombras y Moquetas y Asociación de Fabricantes de Alfombras y Afines, entre los días 17 de marzo y 25 de abril de 1983. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Paritaria.

Madrid, 3 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de las Empresas y trabajadores afectados.

TEXTO DEL ACUERDO SOBRE REVISIÓN, PARA 1983, DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCION, de 23 de Marzo de 1982 (Artículo 6, párrafo primero) (B.O.E. 23-6-1982)

PRIMERO.— Las tablas salariales para 1983, con vigencia desde 1º de Enero, serán las que resulten de incrementar en un diez coma cinco por ciento las que eran de aplicación en 31 de Diciembre de 1982, para cada Anexo del Convenio.

SEGUNDO.— En aplicación de la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 4º del A.I. 1983, y con objeto de evitar las dificultades que podrían derivarse del pago de cantidades con efecto retroactivo, así como para facilitar a las empresas la programación de sus costes, las Empresas abonarán, con el carácter de anticipo de dicha revisión, una cantidad equivalente al uno coma cinco por ciento de los salarios contenidos en las tablas vigentes, para cada Anexo, en 31 de Diciembre de 1982.

En cuanto se conozca el porcentaje de incremento del I.P.C. a 30 de Septiembre de 1983, la expresada cantidad se incorporará, definitivamente, al salario y, en su caso, al respectivo complemento salarial. En el supuesto de que la aplicación del referido artículo 4º produjere una revisión superior al 1'5%, se abonará la diferencia que, a tenor de dicho artículo, resultare procedente.

TERCERO.— Las Tablas Salariales resultantes de la aplicación de los acuerdos que anteceden, son, para cada Anexo, las que constan unidas y suscritas por cada una de las respectivas representaciones. Dichas Tablas Salariales, que incorporan los aumentos acordados, (10'5% + 1'5% = 12%) servirán de base para el cálculo de los complementos salariales que procedieren, de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo y en el respectivo Anexo.

CUARTO.— A partir de 1º de Enero de 1983, el salario mínimo intertextil, será de mil ciento noventa y nueve pesetas diarias (que corresponden, en cuanto a 1153'60 ptas. a incremento salarial y en cuanto a 15'65 ptas. a anticipo de revisión del artículo 4º del A.I. 1983) y de treinta y cinco mil quinientas sesenta y cinco pesetas mensuales (35.088'60 ptas. de incremento y 476-ptas. de anticipo de revisión del artículo 4º del A.I. 1983).

QUINTO.— Las Centrales Sindicales firmantes de los presentes acuerdos dispondrán, en cada Empresa, de un tablón de anuncios, cualquiera que sea el número de trabajadores de la plantilla y con independencia del número de afiliados, en el cual, previo conocimiento de la Empresa, podrán insertar avisos y comunicaciones, así como información de carácter sindical.

SEXTO.— Anexa I. Convenio Colectivo de la Industria Textil de Fibras de Recuperación y Ramo de Agua de la misma. Se modifica el párrafo tercero del artº 10, que queda redactado en los siguientes términos: "Los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores experimentarán, durante 1983, un aumento del 11% (once por ciento) desde el 1 de Enero al 30 de junio, y un punto más (doce por ciento) desde 1 de Julio a 31 de Diciembre, en que volverán a negociarse, cada su naturaleza, limitando dicho aumento y aplicándose, únicamente, a la cantidad líquida de estos incentivos, que representan hasta el 40% (cuarenta por ciento) sobre los salarios base de los días de trabajo del año anterior en aquellas Empresas en que los incentivos o primas representen cantidades superiores al 40% (cuarenta por ciento)."