La Secretaría admitirá las que se le entreguen con tales requisitos, y dará de cada una de ellas recibo en que se exprese el título, lema y primer renglón.

El que remita su obra por correo designará ocultando su nombre, si lo desea, la persona a quien se haya de dar el recibo.

Si antes de haberse dictado fallo acerca de las producciones presentadas a este concurso quisiera alguno de los opositores retirar la suya, logrará que se le devuelva exhibiendo dicho recibo y acreditando, a satisfacción del Secretario, ser autor de la que reclama o persona autorizada para pedirla.

No se admitirán a este concurso más obras que las inéditas y no premiadas en otros certámenes, escritas por españoles o hispanoamericanos, quedando excluidos los individuos de número de esta Academia.

Por disposición expresa de la escritura fundacional, una misma persona no podrá ser premiada en más de dos concursos de los que se anuncian con cargo a esta fundación.

Adjudicados los premios, y tratándose de obras mantenidas en el anónimo, se abrirán los pliegos respectivos y se leerán los nombres de los autores.

Los trabajos no premiados se devolverán a sus respectivos autores, previa entrega del recibo de presentación.

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Secretario, Alonso Zamora Vicente.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15648 *RESOLUCION de 24 de mayo de 1984, 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 fechas 12 de abril y 11 de mayo de 1984, suscrito por las partes los días 3 y 23 de febrero y 21, 22 y 23 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito 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 2º.- 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 3º.- Vigencia.- El presente convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1º de enero de 1.984.

Artículo 4º.- Duración, prórroga y denuncia.- La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 1.984, 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 5º.- 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 6º.- 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 7º.- Normativa general.- En todo lo no estipulado expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria.- Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria que estará integrada por los siguientes representantes:

Por parte de los trabajadores

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

Por parte de la Dirección

1. D. Manuel Marcet Ballber
2. D. Jesús García Hernández
3. D. Eduardo García Calleja
4. D. Eusebio Estebanell Comas
5. D. Ramón Manteca Martínez
6. D. Marcelo Colino del Amo
7. D. Jesus Gárate Larrea
8. D. Alejandro López Bravo

Los suplentes por cada una de las partes serán los siguientes:

Por parte de los trabajadores

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

Por parte de la Dirección

1. D. Julio Abad Lamazares
2. D. Manuel Moreno de Vicente
3. D. José V. Reca López
4. D. Serafín Cortés Caballero
5. D. Cayetano Gz. Novelles Jorba
6. D. Juan Manuel Viudez Gasquez
7. D. Jaime Fernández Perelló
8. D. Edelmiro Costa Bellot

Para la designación de los representantes de los trabajadores, se mantendrá el criterio de proporcionalidad sindical establecido en el artículo 46ª del presente Convenio.

La función de la Comisión Paritaria será 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.

CAPITULO II

ORGANIZACION PRATICA DEL TRABAJO

Artículo 9º.- 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 10º.- Organización Ventas.- Las normas de comportamiento de los Oficiales Vendedores y de 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 lo vendedores, ni una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 11º.- Jornada de trabajo.- Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.

Artículo 12.- 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.

Artículo 13º.- 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 14º.- 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 15º.- 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 16º.- 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 los 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 17º.- 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 18º.- 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 19º.- 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 computo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base el tiempo transcurrido desde el 1º 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 presente 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 20º.- Excedencia voluntaria.- Cualquier trabajador de la Compañía podrá obtener una excedencia con reserva del puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

A - El tiempo de excedencia no podrá superar los dos años de duración.

B - Dicho tiempo no será prorrogable.

C - Los motivos deberán ser razones de necesidad familiar de carácter ineludible.

Artículo 21º.- 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 22º.- 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 23º.- 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 24º.- Gastos de viaje.- El Anexo "GASTOS DE VIAJE" define las normas de la empresa respecto a la cuantía y pago de los mismos.

Artículo 25º.- Revisión de expedientes.- Pára el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1983, 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 1984 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 1983, 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 26º.- Revisión médica.- Durante la vigencia del presente convenio se facilitará una revisión médica general a todo el personal que lo solicite.

La Dirección negociará con las instituciones médicas competentes la ampliación del contenido de dicha revisión médica en aquellos casos que objetivamente se justifiquen.

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

Artículo 28º .- Permiso para renovar el carnet de conducir.- Para la renovación del carnet de conducir se concederá permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, a aquel personal que necesite dicho carnet para el desempeño de su trabajo profesional en la empresa.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 29º.- 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 30º- 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 31º- 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 32º- 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 "ANTIGUEDAD".

Artículo 33º- Devengos de vencimiento periódico superior al mes.- Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes por importe de 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 34º- 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 287 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 35º- 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 36º- 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.

Artículo 37º- Complemento especial transportistas.- Los transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

- Ptas/Km./día por los primeros 334, a 2,71 Ptas.
- Ptas/Km./día a partir del 335, a 10,04 Ptas.

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.

Artículo 38º.- Comisiones.- Como quiera que anualmente debe revisarse -de acuerdo con el Indice de Precios al Consumo (IPC) según el Instituto Nacional de Estadística-,el mínimo exento de comisiones por semana y ruta, en 1984 y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 62.256 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 46.122 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio este mínimo queda establecido en 49.812 pesetas. Los vendedores que efectivamente trabajen la ruta asignada, percibirán en concepto de comisiones los siguientes porcentajes, aplicables sobre el importe de la venta excluídos los tributos y recargos sobre los mismos que graven 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, excluídos los tributos y recargos sobre los mismos que graven las ventas, con el mínimo exento anteriormente indicado.

Artículo 39º.- Personal de ventas sin ruta o suplentes.- Se garantiza, en todo caso, a los vendedores y supervisores suplentes, sin ruta o grupo, contratados antes del 31 de diciembre de 1983, la percepción de una comisión equivalente, como mínimo, al 60% de la media de comisión, en cómputo semanal, de la Delegación en la que preste su servicio, a no ser que la media de los tres últimos períodos con ruta sea superior a dicho 60%, en cuyo caso, se percibirá tal promedio.

Dicha comisión se establece con el fin de facilitar la adaptación de vendedores y supervisores a las nuevas funciones de venta que les sean encomendadas y hasta que se les asigne una nueva función de ventas concreta y continuada, respetándose en todos los casos sus condiciones más beneficiosas

Artículo 40º.- Complemento personal.- El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal, se continuará percibiendo durante 1984 en igual cuantía que en 1983 por quienes lo tienen reconocido.

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

Artículo 41º.- Retribución de vacaciones.- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

- Salario convenio
- Antiguedad

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 1983.

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 1983.

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 1983.

Artículo 42º.- Complemento especial diferencia convenio.- Aquellos trabajadores que en 1983 hayan cobrado el Complemento Especial Diferencia Convenio (artículo 42 del V Convenio Estatal), tendrán en 1984 un incremento bruto anual de 95.000 pesetas sobre el importe percibido en 1983 por los conceptos que a continuación se señalan: Salario base, plus convenio, antiguedad, 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 antiguedad sea inferior a las indicadas 95.000 pesetas, el incremento garantizado será el señalado en dichas tablas.

Cuando se acredite que lo percibido, por los conceptos señalados, en 1983, computado con carácter bruto anual, no se incrementa al menos en las cantidades antes garantizadas (aumento sobre tablas o 95.000 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 1984.

Artículo 43º.- Expendios.- Teniendo una situación de jornada completa se garantiza, en todo caso, a este grupo profesional la percepción, en conjunto anual, de 1.104.106 pesetas brutas para 1984, comprensivas de la retribución fija más la variable, manteniendo los criterios de antigüedad que se señalan en dichas tablas, para la categoría de este salario.

Si el salario fijo más las comisiones superan dicho mínimo, el personal afectado percibirá los importes que en cada caso le correspondan.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44º.- 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.

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 tablones de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

Artículo 45º.- Garantías sindicales.

a) En cada centro de trabajo, los Delegados de Personal y los miembros de Comités de Empresa dispondrán, para el ejercicio de las funciones inherentes a su representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 25 horas
- De 101 en adelante, 30 horas.

b) El total anual de horas sindicales que corresponda a los Delegados afiliados a una Central Sindical podrá acumularse en forma que sea posible liberar hasta un máximo de dos de los Delegados y el resto de horas se distribuya entre los demás. Cada año el responsable de la Central Sindical convendrá con la Dirección de Relaciones Industriales el sistema de acumulación de horas y la distribución de las mismas entre los Delegados a fin de que una vez comunicada la situación resultante a los responsables de los centros de trabajo, se pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

c) Los Comités o, en su defecto, los Delegados, podrán convocar doce asambleas al año, debiendo éstas ser comunicadas a la Dirección con 24 horas de antelación.

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

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

Artículo 46º.- Del Comité Intercentro

a) Cada Sindicato o Grupo de representantes no afiliados se reunirá por su cuenta, eligiendo a sus representantes, de acuerdo con los siguiente criterios.

1.- Se respetará la proporcionalidad obtenida por cada Sindicato o grupo de representantes no afiliados en las últimas elecciones sindicales.

2.- La distribución de dichos miembros se hará de acuerdo con el número de Delegados que correspondan a cada zona.

3.- El resultado de las votaciones será entregado a la Dirección de la Empresa, debidamente cumplimentado.

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 Intercentro 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) Los Sindicatos o Grupos de Representantes no afiliados garantizarán que todos los grupos profesionales estén representados en el Comité Intercentro. En caso de que, una vez realizada la primera votación, algún grupo profesional no esté representado, los Sindicatos o grupos no afiliados elegirán a un representante de cada uno de estos grupos, que pasarán a ocupar plaza en dicho Comité, con voz pero sin voto.

f) Los Delegados de la Comisión Négociadora 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 10% de representación sobre el total de los Delegados elegidos en el conjunto de la empresa.

Artículo 47º- 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:

1.- 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 resposabilizará 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.

2.- 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).

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

4.- Estos Sindicatos gozarán de tablón de anuncios específicos donde podrán colocar la documentación propia de su Central Sindical.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 48º.- Natalidad.- Los trabajadores a los que sea de aplicación este convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 7.500 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 49º.- Ayuda escolar.- El personal fijo de plantilla y los trabajadores sujetos a un contrato temporal de seis o más meses de duración y que estén prestando servicios en la fecha de abono de la prestación que este artículo regula, percibirán la cantidad de 8.000 pesetas por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre los 2 y los 16 años. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1984, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1984, 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 50º.- Ayuda a minusválidos.- Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 16.000 pesetas por periodo de 28 días, por cada hijo minusválido físico o psíquico -inlcuidos 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 total 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 VI Convenio Estatal.

A partir de la firma del VI Convenio, la ayuda a minusválidos se retrotraerá a la fecha de reconocimeinto 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 período siguiente.

Artículo 51º.- Nupcialidad.- El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez la cantidad de 13.000 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 52º.- 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 53º.- Muerte, gran invalidez, invalidez permanente, absoluta o total.- 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, de una sola vez, la cantidad de 1.100.000 pesetas. En caso de muerte, la citada cantidad se abonará al beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador.

A los efectos del presente artículo, se entederá que la muerte, la gran invalidez, la invalidez permanente, absoluta o total tienen su causa en accidente de trabajo en los siguientes supuestos:

a) Lesiones ocurridas con ocasión del trabajo prestado por cuenta de la empresa.

b) Lesiones derivadas del proceso de tratamiento o curación de un accidente de trabajo.

c) Accidentes "in itinere".

d) Cualesquiera otro tipo de procesos patológicos o traumáticos que pudieran ser calificados como accidentes de trabajo por la jurisdicción competente.

Artículo 54º.- Créditos para viviendas.- Los trabajadores fijos en plantilla con antiguedad 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 55º.- 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 56º.- 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 144 pesetas por trabajador.

Artículo 57º.- 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

ORGANIZACION 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 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 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 halle 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 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 Delegación.

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 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 anorack 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 y Acomodadores Delegaciones

(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 Expendios (expendedores)

- 2 batas.

Personal de Mantenimiento y Sanidad

(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 200 pesetas.

b) Comida, hasta 550 pesetas.

c) Cena, hasta 550 pesetas.

d) Pernoctar, hasta 1.000 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 15 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 700.000 pesetas.
   El plazo de amortización será de cinco años, pagaderos por períodos de 28 días, descontándose en la nómina de cada período la cantidad de 12385 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 contigencia.

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 .....

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

a) 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 desplazamientos 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 permiso 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 de las vacaciones, estará obligado a disfrutarlas dentro del período que dure la suspensión temporal del permiso de conducir.

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

3. Cuando la suspensión del permiso de conducir, se produzca conduciendo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga -cuando ésta no se hubiere prescrito por facultativo médico, en cuyo caso el conductor estará obligado a comunicarlo al responsable del Centro al objeto de adoptar las medidas oportunas-, no sólo no estará contemplada en el presente Reglamento sino que se le aplicará la normativa legal 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 período de doce meses consecutivos, no será de aplicación el presente Reglamento y se estará a lo que disponga la normativa legal vigente.

5. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca como consecuencia de fallos mecánicos 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.

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

ANEXO

TABLAS SALARIALES

IMPORTES BRUTOS POR PERIODOS DE 28 DIAS

PRODUCCION-DISTRIBUCION	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO CONVENIO
Supervisor	85.440	21.357	106.797
Monitor Encargado Turno	77.752	19.437	97.189
Oficial Primera	63.590	15.894	79.484
Oficial Segunda	60.367	15.087	75.454
Especialista Primera	60.367	15.087	75.454
Especialista Segunda	59.847	14.959	74.806
Especialista Tercera	57.512	14.377	71.889
Peón	54.526	13.628	68.154
Jefe Expedición	80.329	20.082	100.411
Despachador Fábrica	77.752	19.437	97.189
MANTENIMIENTO			
Asistente	83.108	20.776	103.884
Oficial Primera	69.755	17.437	87.192
Oficial Segunda	65.433	16.356	81.789
Oficial Tercera	57.957	14.487	72.444
TALLER VEHICULOS			
Supervisor	80.329	20.082	100.411
Oficial Primera	63.504	15.873	79.377
Oficial Segunda	61.173	15.291	76.464
Oficial Tercera	57.512	14.377	71.889
TRANSPORTES			
Supervisor	76.686	19.169	95.855
Oficial 1a. Chófer Transport.	62.858	15.712	78.570

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO CONVENIO
Almacenero	77.752	19.437	97.189
Recambista	63.504	15.873	79.377
Portero	57.512	14.377	71.889
VENTAS			
Supervisor A	77.663	19.414	97.077
Supervisor B	76.117	19.026	95.143
Supervisor C	74.312	18.574	92.886
Supervisor D	72.601	18.148	90.749
Supervisor E	70.962	17.741	88.703
Oficial 1a. Vendedor	61.306	15.326	76.632
Despachador Agencia	60.367	15.087	75.454
Expendedores	52.410	13.101	65.511
ADMINISTRACION			
Jefe Primera	78.936	19.733	98.669
Jefe Segunda	71.953	17.985	89.938
Jefe Tercera	67.658	16.912	84.570
Oficial Primera	63.891	15.970	79.861
Oficial Segunda	58.439	14.608	73.047
Oficial Tercera	53.644	13.407	67.051
Auxiliar Primera	53.402	13.348	66.750
Auxiliar Segunda	50.423	12.605	63.028
Auxiliar	49.404	12.348	61.752
Oficial 1a. Adva. ½ jornada	33.144	8.286	41.430

ANEXO

ANTIGUEDAD

IMPORTES BRUTOS POR CADA UNA DE LAS 17 PAGAS

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años
PRODUCCION-DISTRIBUCION					
Supervisor	2.277	4.555	9.110	13.667	18.222
Monitor-Encargado Turno	2.063	4.123	8.249	12.372	16.495
Oficial Primera	1.669	3.332	6.667	9.999	13.331
Oficial Segunda	1.576	3.153	6.305	9.455	12.608
Especialista Primera	1.576	3.153	6.305	9.455	12.608
Especialista Segunda	1.563	3.123	6.247	9.369	12.492
Especialista Tercera	1.502	3.002	6.007	9.009	12.011
Peón	1.428	2.856	5.711	8.567	11.423
Jefes Expedición	2.133	4.268	8.540	12.808	17.076
Despachador Fábrica	2.063	4.123	8.249	12.372	16.495
MANTENIMIENTO					
Asistente	2.211	4.425	8.852	13.274	17.699
Oficial Primera	1.838	3.674	7.350	11.025	14.699
Oficial Segunda	1.719	3.435	6.873	10.310	13.745
Oficial Tercera	1.513	3.023	6.050	9.075	12.098
TALLER VEHICULOS					
Supervisor	2.133	4.268	8.538	12.808	17.076
Oficial Primera	1.662	3.330	6.657	9.985	13.315
Oficial Segunda	1.596	3.198	6.394	9.593	12.791
Oficial Tercera	1.502	3.002	6.007	9.009	12.011
TRANSPORTES					
Supervisor	2.025	4.055	8.113	12.167	16.222
Oficial 1a. Chófer Transport.	1.661	3.325	6.648	9.973	13.298

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS					
Almacenero	2.063	4.123	8.249	12.372	16.495
Recambista	1.662	3.329	6.657	9.985	13.314
Portero	1.501	3.002	6.007	9.009	12.011
VENTAS					
Supervisor A	2.062	4.120	8.241	12.362	16.482
Supervisor B	2.014	4.028	8.058	12.088	16.116
Supervisor C	1.966	3.934	7.867	11.801	15.735
Supervisor D	1.922	3.842	7.683	11.529	15.371
Supervisor E	1.878	3.754	7.511	11.267	15.021
Oficial 1a. Vendedor	1.621	3.241	6.485	9.724	12.965
Despachador Agencia	1.576	3.153	6.305	9.455	12.608
Expendedores	1.200	2.401	4.801	7.201	9.602
ADMINISTRACION					
Jefe Primera	2.094	4.191	8.382	12.574	16.765
Jefe Segunda	1.899	3.799	7.596	11.395	15.194
Jefe Tercera	1.779	3.556	7.115	10.673	14.229
Oficial Primera	1.673	3.350	6.700	10.049	13.399
Oficial Segunda	1.524	3.049	6.098	9.147	12.196
Oficial Tercera	1.406	2.811	5.626	8.436	11.247
Auxiliar Primera	1.400	2.800	5.571	8.401	11.201
Auxiliar Segunda	1.326	2.651	5.307	7.961	10.612
Auxiliar	1.300	2.603	5.207	7.808	10.411
Oficial Adva. ½ jornada	872	1.741	3.486	5.226	6.967

ANEXO

NOCTURNIDAD

PRODUCCION-DISTRIBUCION	Valor por hora
Supervisor	104
Monitor-Encargado Turno	94
Oficial Primera	75
Oficial Segunda	68
Especialista Primera	68
Especialista Segunda	68
Especialista Tercera	66
Peón	62
Jefe Expedición	95
Despachador Fábrica	94
MANTENIMIENTO	
Asistente	98
Oficial Primera	81
Oficial Segunda	77
Oficial Tercera	67
TALLER VEHICULOS	
Supervisor	95
Oficial Primera	75
Oficial Segunda	70
Oficial Tercera	65
TRANSPORTES	
Oficial 1ª Chófer Transportista	75
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Almacenero	94
Recambista	75
Portero	66
VENTAS	
Despachador Agencia	68
ADMINISTRACION	
Jefe Primera	702
Jefe Segunda	636
Jefe Tercera	596
Oficial Primera	561
Oficial Segunda	509
Oficial Tercera	464
Auxiliar Primera	461
Auxiliar Segunda	432
Auxiliar	424
Oficial Advo. ½ jornada	561

ANEXO

HORAS EXTRAORDINARIAS

PRODUCCION-DISTRIBUCION	Valor por hora
Supervisor	762
Monitor-Encargado Turno	691
Oficial Primera	551
Oficial Segunda	522
Especialista Primera	522
Especialista Segunda	517
Especialista Tercera	495
Peón	468
Jefe Expedición	714
Despachador Fábrica	691
MANTENIMIENTO	Valor por hora
Asistente	741
Oficial Primera	609
Oficial Segunda	570
Oficial Tercera	499
TALLER VEHICULOS	
Supervisor	714
Oficial Primera	551
Oficial Segunda	529
Oficial Tercera	495
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Almacenero	691
Recambista	551
Portero	494
VENTAS	
Despachador Agencia	522

DISPOSICION TRANSITORIA PARA 1984

Traslados forzosos.- La apertura y puesta en funcionamiento de la nueva fábrica de Almansa no ocasionará ningún traslado forzoso a la misma. Al mismo tiempo la Dirección renuncia durante 1984 a efectuar traslados forzosos de centro de trabajo que impliquen cambio de residencia. Esta disposición transitoria es solo válida para el presente año, y quedará automáticamente derogada el 31 de diciembre de 1984

NOTA PARA EL AÑO 1984

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

1. Si el IPC real a 31 de diciembre de 1984 supera el 8%, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1983. Asimismo, y con los mismos criterios la revisión salarial se efectuará sobre horas extras, plus festivo, plus nocturno, complemento especial transportistas y mínimo exento de comisión, practicándose las regularizaciones oportunas en dichos conceptos.

2. La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1985 serán las tablas salariales de 1983, incrementadas en el IPC real de 1984, garantizándose, en todo caso, el 8% aplicado en 1 de enero de 1984.

3. Sin embargo, a partir del momento en que el IPC publicado por el INE, aunque no sea el definitivo, supere el 8%, se procederá a efectuar una revisión salarial con carácter de a cuenta y en la forma siguiente:

A) Se proyectará para los restantes del año, sobre la base del 108 (8% sobre tablas) el incremento teórico resultante de dividir este porcentaje por el número de meses transcurridos, en concepto de cantidad a cuenta.

B) En 31 de diciembre se procederá a efectuar los ajustes pertinentes para lograr la plena aplicación de los precedentes números 1 y 2.