

4719 RESOLUCION de 13 de febrero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Bimbo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1989; de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de febrero de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. 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 2. 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 el personal que realice las funciones de alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los centros de trabajo y los departamentos actuales y de nueva creación.

Artículo 3. Vigencia.— El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1990.

Artículo 4. Duración, prórroga y denuncia.— La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1990, 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 5. 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 6. 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 este.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.— Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en lo que se refiere a las condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas quedará en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegotiarse todo su contenido.

Artículo 8. Normativa general.— En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 9. Comisión Paritaria.— La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho representantes de los trabajadores y por ocho representantes de la Dirección.

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

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, 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 PRACTICA DEL TRABAJO

Artículo 10. 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 11. 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.

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 13. Condiciones de trabajo.— Se mantienen las condiciones de trabajo existentes en los siguientes puntos:

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

Artículo 14. Rotación de turnos.— En las plantas de Granollera y Soleras 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 15. Rotación de trabajos más duros.— En las plantas de fabricación se negociará 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 y que la rotación se dé entre puestos de trabajo de la misma categoría. A estos efectos, se tendrá en cuenta el dictamen que en cada caso ha de extender el servicio médico de empresa.

Artículo 16. 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 17. Trabajo en festivos.— En aquellos centros de la empresa en los que no se venga trabajando en domingos y festivos, la Gerencia correspondiente negociará con el Comité de Centro los sistemas de trabajo que garanticen la mayor frescura del producto en el mercado.

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

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

Artículo 18. Vacaciones.- Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

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

Para el cómputo del periodo de vacaciones anuales se tomarán como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente.

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 periodo de vacaciones, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a siete días.

Artículo 19. Excedencia voluntaria.- Cualquier trabajador de la compañía podrá obtener una excedencia con reserva de su 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.

El número máximo de trabajadores en excedencia no podrá ser superior a veinte. Los trabajadores solicitantes que excedan del cupo previsto habrán de esperar por riguroso orden de petición a que alguno de los trabajadores en situación de excedencia reintegrese en la Compañía. A este efecto se llevará un registro por el Departamento de Relaciones Industriales.

Se proporcionará información periódica a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, sobre las situaciones de excedencia que pudieran existir en la Empresa.

Artículo 20. Abono de nóminas.- El abono de todas las retribuciones se efectuará por periodos de 28 días, incluidas las comisiones y el complemento especial transportistas. Los pagos se realizarán en una sola vez por periodos vencidos y por medio de las entidades bancarias que se determinen en cada centro de trabajo.

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

Artículo 22. Vestuario.- La empresa dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite. El Anexo I "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 suministrar dos batas blancas.

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

Artículo 24. Revisión de expedientes.- Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1989 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 1990, 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 el día de la firma del Convenio tenga pendiente juicios para la revisión de las sanciones impuestas por faltas cometidas en 1989, 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 25. Revisión médica.- Durante la vigencia del presente Convenio se facilitará una revisión médica general a todo el personal que lo solicite.

Así mismo se facilitará una revisión médica complementaria más especializada cuando se solicite expresamente por el trabajador y de acuerdo con el Servicio Médico de Empresa.

Artículo 26. Suspensión temporal del permiso de conducir.- En esta materia se estará a lo establecido en el Anexo IV "REGLAMENTO SOBRE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR".

Artículo 27. Permiso para renovar el carné de conducir.- Para la renovación del carné de conducir se concederá permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, a aquel personal que necesite dicho carné para el desempeño de su trabajo profesional en la empresa.

Artículo 28. Igualdad de oportunidades para la mujer.- Se reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer para acceder al trabajo, sin perjuicio de las características propias de los distintos puestos de trabajo prohibidos a la mujer por las normas vigentes.

Artículo 29. Política de Empleo.- Se garantiza a todo trabajador, la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional del puesto que desempeña.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 30. Principios generales.- 1. Los conceptos retributivos que se señalan y definen en el presente capítulo constituyen 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.

7

Artículo 31. Salario Base y Plus Convenio.- Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el Anexo V "TABLAS SALARIALES" de este Convenio y están referidos al periodo de 28 días.

Artículo 32. Salario Convenio.- Es el resultante de adicionar al Salario Base el Plus Convenio, estando también referido al periodo de 28 días. El salario base será el 80% del salario Convenio.

Artículo 33. Antigüedad.- El personal afectado por el presente Convenio percibirá, por el concepto de antigüedad en la empresa, la cantidad que, referida a periodos de 28 días, le corresponde según figure en el Anexo VI "ANTIGÜEDAD".

Artículo 34. 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.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:
Marzo: 16 de mayo al 15 de mayo del año siguiente
Junio: 18 de julio al 17 de julio del año siguiente
Septiembre: 1 de enero al 31 de diciembre de cada año
Diciembre: 26 de diciembre al 25 de diciembre del año siguiente.

Artículo 35. 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 540 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 36. 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 VII "NOCTURNIDAD" del presente Convenio.

Artículo 37. 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 VIII "HORAS EXTRAORDINARIAS" del presente Convenio.

Artículo 38. Complemento especial transportistas. - Los transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

- Ptas./Km./día, por los primeros 325, a 5,19 Ptas.
- Ptas./Km./día, a partir del 326, a 15,72 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 a la solución de las averías que puedan producirse durante los viajes.

Artículo 39. 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 1990 y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 96.133 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 71.887 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio este mínimo queda establecido en 76.919 pesetas. Los vendedores que efectivamente trabajen 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%.

El personal con contrato de duración determinada que venga percibiendo el 4,12% acumulará el tiempo de servicio prestado en las rutas a los efectos de la percepción del 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 40. 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 1.987, la percepción de una comisión equivalente, como mínimo, al 70% 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 70%, 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 le 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 41. Complemento personal. - El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del presente Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 1990 en igual cuantía que en 1989 por quienes no hayan acordado su desaparición y lo tengan reconocido en la actualidad.

No obstante y con el fin de evitar agravios comparativos, la Dirección se compromete en 1990 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 42. Retribución de 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), percibirá, además, la "Comisión sobre la Venta" y el "Complemento especial transportista" que les corresponda efectivamente, calculado en cada centro de trabajo sobre el promedio del año 1989.

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 1989.

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 1.989.

El personal con categoría profesional de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 1.989.

Artículo 43. Salario mínimo. - Cualquier contratación laboral a tiempo completo que sea realizada, tendrá garantizado un salario mínimo no inferior al mínimo que figura en el Anexo V del vigente Convenio.

CAPÍTULO IV

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44. 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 analogía natural.

- Inversiones acordadas en cuanto repercutan o puedan repercutir sobre la situación de empleo y demás cuestiones de personal.

b) Conocer y tener a su disposición las cuentas y la memoria anual y aquellos otros documentos y comunicaciones que pueden conocer los otros.

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 cuentas 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 corresponde 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.

3) tener a su disposición tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

Artículo 45. 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) 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.

c) 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 46. Del Comité Central.- a) Cada Sindicato o grupo de Representantes no afiliados se reunirá por su cuenta, eligiendo a sus representantes, de acuerdo con los siguientes 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-Baleares
- 7 Centro
- 5 Norte-Noroeste
- 3 Sur
- 2 Levante

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

d) Será asimismo miembro nato del Comité Central el Delegado Sindical que, mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente, sea nombrado representante del Sindicato en la Empresa (de acuerdo con el número 3, apartado d), del art. 47).

e) En el Comité Central deberán estar presentes los 7 grupos profesionales que componen la empresa:

- 1. Producción, Expedición y Garantía de Calidad.
- 2. Mantenimiento
- 3. Talleres
- 4. Transportes
- 5. Ventas
- 6. Técnicos
- 7. Administrativos

f) Los Sindicatos o grupos de representantes no afiliados garantizarán que todos los grupos profesionales estén representados en el Comité Central. 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 pasará a ocupar plaza en dicho Comité, con voz pero sin voto.

g) 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 10% de representación sobre el total de los Delegados elegidos en el conjunto de la empresa.

Artículo 47. Derechos de los Sindicatos.- 1. La Dirección de la Empresa respetará, en cada momento, lo que puede disponer la legislación sobre las competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

2. Además, la Dirección de la Empresa se compromete, por el presente Convenio, a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia a solicitud de la sección sindical de empresa del trabajador afiliado y previa conformidad expresa, siempre, de éste.

3. Las Centrales Sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores elegidos en las últimas elecciones sindicales podrán:

- a) Constituir la Sección Sindical de Empresa.
- b) Disponer de un local para uso de la Sección Sindical de Empresa. La ubicación del mismo deberá negociarse con el Director de Relaciones Industriales.
- c) Nombrar hasta un máximo de tres delegados sindicales.
- d) Nombrar, mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente, a uno de ellos como representante del sindicato en la empresa que:

- tendrá capacidad legal para la negociación colectiva.
- Será miembro nato del Comité Central.

- Podrá acceder a los centros de trabajo de la Empresa previa comunicación al Director de Relaciones Industriales, para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4. Por otra parte, cuando según los datos informáticos del programa mecanizado de elaboración de la nómina resulte acreditado que a través de la misma al menos el 10% de la plantilla de la empresa esté cotizando a una Central Sindical la correspondiente cuota, esta Central podrá liberar hasta un máximo de tres Delegados Sindicales según el siguiente método:

Cada año durante el mes de Enero la Sección Sindical de Empresa computará el número de horas sindicales correspondientes a los delegados afiliados a su central sindical y convendrá con el Director de Relaciones Industriales el sistema de liberación de los delegados sindicales y la distribución del resto de horas entre los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa 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.

5. 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 derecho (vg.: Duplicidad de crédito de horas).

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

7. Estos Sindicatos gozarán de tablón de anuncios específico donde podrán colocar documentación propia de su Central Sindical.

Artículo 48.- Salud laboral.- A los comités de Seguridad e Higiene de las fábricas y un delegado de personal por centro de trabajo, se les darán cursos de formación a cargo de la Empresa en seguridad e higiene en el trabajo. Igual derecho corresponderá a los Delegados Sindicales pertenecientes a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos que lo soliciten.

Artículo 49.- Formación.- 1.- Las Centrales Sindicales con representación en el Comité Central recibirán información previa sobre las ayudas públicas que se vayan a solicitar en materia de formación, así como de los cursos y colectivos para los cuales se han previsto.

2.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos serán informadas sobre las ayudas públicas recibidas y su aplicación concreta, pudiendo proponer a la Dirección los proyectos, las iniciativas y las sugerencias que consideren oportunas en este campo.

Artículo 50.- Información Contrataciones.- Las centrales sindicales con representación en el Comité Central recibirán información sobre los modelos de contratación empleados en la empresa; así como de los contratos de la modalidad de Fomento de Empleo y sus prórrogas, comprendiendo esta información el nombre, centro de trabajo y categoría profesional.

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 51. Natalidad. - Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 11.574 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 52. 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 pesetas 15.500 por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre 1 y 18 años, ambos inclusive; igual derecho se causará en los casos en que exista una declaración judicial de tutela, siempre que convivan con el trabajador y a su costa. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1990, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1990, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o del menor sujeto a tutela 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.

A estos efectos, se entenderá por curso escolar la realización de estudios regulares de enseñanza reglada de duración anual, en centro público o privado, reconocido oficialmente y centros de formación preescolar y guarderías.

Artículo 53. Ayuda a minusválidos. - 1. - Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 27.000 pesetas por período 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 total atención del minusválido. Esta misma ayuda será de aplicación en caso de cónyuge o hermanos consanguíneos del trabajador, que reuniendo los anteriores requisitos estén legalmente a su cargo desde un año antes de la firma del XII Convenio Estatal.

A partir de la firma del XII 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 período siguiente.

2. - Se crean ayudas, hasta un montante total de 1.000.000 pes., para atender aquellos casos de minusvalías declaradas que no reciben prestación periódica de la Seguridad Social. La administración de estas ayudas será a cargo de la Comisión Paritaria del Convenio, teniendo dichas ayudas un límite anual individual y global.

Artículo 54. Nupcialidad. - El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 20.001 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen en la empresa en calidad de hijos de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Artículo 55. 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 como por accidente laboral, la empresa abonará el 100% de la base reguladora desde el mismo día de su ingreso en el centro hospitalario hasta el alta laboral. Igual derecho se causará, en el caso de accidente no laboral, siempre que la hospitalización sea superior a un plazo de 24 horas.

Artículo 56. Seguro Colectivo de vida. - La Empresa suscribirá una póliza de Seguro Colectivo de vida en favor del personal de plantilla que a 1 de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique

la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 2.000.000 de pesetas.

En ningún caso la Empresa aportará a la financiación del importe de la prima anual, una cantidad superior al 0,5% de las retribuciones fijas (Salario Convenio y Antiquedad) de la plantilla fija de convenio existente cada año a la finalización de ejercicio.

Artículo 57. 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 III "CREDITOS PARA VIVIENDA".

Artículo 58. 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 mantenimiento de los mismos.

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

Artículo 59. 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 233 pesetas por trabajador.

Artículo 60. Jubilación anticipada. - a) 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.

b) El trabajador que con 64 años cumplidos se acoda a la jubilación anticipada, percibirá de la empresa, por una sola vez, la cantidad resultante de multiplicar por 9 la diferencia anual entre la pensión reconocida al trabajador por la Seguridad Social y la que le hubiera podido corresponder si se hubiera jubilado a los 65 años. Únicamente podrán accederse hasta un máximo de un 1% de la plantilla de trabajadores fijos de convenio, siguiéndose el criterio de antigüedad en la petición.

Artículo 61. Contratos de relevo. - Se podrán celebrar contratos de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 62. Traslados. - La empresa, en cuanto a traslados forzados, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y, si procediera por haber recaído sobre el particular resolución administrativa firme, abonará al trabajador afectado la cantidad de 600.000 pesetas, en concepto de indemnización por traslado.

Artículo 63. Ayudas a la Formación. - Se crea un fondo económico para el año 1990 de 40 becas, por importe cada una de 45.200 Ptas., que será administrado por representantes de la Dirección y dos Delegados Sindicales en representación de las centrales sindicales de mayor implantación en la Empresa.

ANEXO C

VESTUARIO

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

Ventas

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones de invierno.
- 2 pantalones de verano.
- 3 camisas de invierno.

- 3 camisas de verano.
- 2 corbatas (cada Gerente determinará las fechas de uso)
- 2 chaquetas de tela o 1 chaqueta de tela más anorak o una chaqueta de "nappel" (a negociar en cada Gerencia de ventas)
- 1 jersey tipo chaleco o pullover.
- 1 traje de agua (pantalón y chaqueta impermeable) *

* Se hará extensivo a aquellos colectivos que por su labor profesional lo necesiten.

Personal de Producción

(Prendas de color blanco)

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

Personal de Despacho y Acomodadores de 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.
- 1 anorak (cada 5 años)

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" / o anorak
- 1 Jersey tipo chaleco o pullover

Personal de Expendios (expendedores)

- 2 batas

Personal de Mantenimiento e Higiene Alimentaria

(Prendas de color azul)

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 2 chaquetas
- 2 monos
- 2 gorros o 1 casco
- 1 anorak para personal de mantenimiento (cada 5 años)

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.

La Dirección velará por la calidad del vestuario, así como su adecuación a las condiciones climatológicas del lugar donde han de ser utilizados.

ANEXO II

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 315 pesetas.
- b) Comida, hasta 900 pesetas.
- c) Cena, hasta 900 pesetas.
- d) Pernoctar, hasta 2.000 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 III

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 miembros 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, 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 concederán los siguientes créditos:

- 12 créditos para adquisición o amortización de vivienda habitual, a razón de 1.500.000 ptas. cada uno, con un plazo de devolución de ocho años.
- Se crea un fondo de 5.000.000 ptas. para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de 500.000 ptas. y con un plazo de devolución de 3 años.

La Empresa entregará los 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.

Los plazos de amortización serán pagaderos por periodos de 28 días, descontándose en la nómina de cada periodo la cantidad de 17.885 ptas. en el primer caso y la de 13.975 ptas. para el segundo caso, o la cuantía correspondiente si la concesión hubiere sido inferior a las 500.000 ptas.

A la entrega del importe de los créditos antes indicados 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 practicar 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, amortizar o reformar 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 fido en plantilla y tener como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.

5. La solicitud del crédito deberá ir acompañada de la copia de la declaración de renta.

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 XII Convenio Colectivo Estatal de la empresa BIMBO, S.A.

SOLICITUD DE CREDITO PARA LA VIVIENDA

Nombre y apellidos:

Fecha de nacimiento:

O.N.I. n.º: Estado civil: N. Hijos:

Edad de los hijos: No. de familiares que viven durante todo el año conmigo:

Domicilio actual: Provincia: Ciudad:

Calle: No: Código Postal:

Núm. teléfono: Fecha ingreso 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:

(SEÑALE 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 habite? Ciudad: Calle: No: C.P.: Provincia:

MOTIVOS POR LOS CUALES DESEA COMPRAR UNA NUEVA VIVIENDA

Núm. 1:

Núm. 2:

Núm. 3:

MOTIVOS POR LOS CUALES DESEA REFORMAR LA VIVIENDA E IMPORTE DE ESTA.

Núm. 1:

Núm. 2:

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 de de 19...

Firma del interesado.

ANEXO IV

REGLAMENTO SOBRE SUSPENSION TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR

1. Cuando el 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 dieciocho 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 permiso vacacional durante la situación de I.L.T.

e) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los 18 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 hubiera 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 el 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 hallara 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.

NOTA DE LA DIRECCION PARA 1.990

Los importes establecidos en los anexos V (Tablas Salariales) y VI (Antigüedad), han sido calculados sobre la base de las cantidades que figuran en el XI Convenio Estatal incrementadas en un 8%.

En el supuesto de que fuera de aplicación la cláusula establecida en el XI Convenio, se modificaría la base de cálculo de aquellos conceptos previstos en la misma.

El grupo profesional de Administrativos tendrá durante los años 1991 y 1992, un incremento adicional sobre tablas del 0,75%, cualquiera que sea el incremento que con carácter general se pacte sobre dichas tablas.

ANEXO V

Tablas salariales

IMPORTES BRUTOS POR PERIODOS DE 28 DIAS

PRODUCCION-DISTRIBUCION

	Sal. Bas.	Plus Conv.	Sal. Conv.
Supervisor	133.848	33.457	167.305
Monitor	121.803	30.448	152.251
Oficial 1a.	99.617	24.900	124.517
Oficial 2a.	94.569	23.635	118.204
Especialista 1a.	94.569	23.635	118.204
Especialista 2a.	93.755	23.435	117.190
Especialista 3a.	90.097	22.522	112.619
Peon	85.419	21.351	106.770
Jefe Expedición	125.842	31.459	157.301
Despachador	121.803	30.448	152.251

MANTENIMIENTO

	Sal. Bas.	Plus Conv.	Sal. Conv.
Asistente	130.193	32.548	162.741
Oficial 1a.	109.277	27.317	136.594
Oficial 2a.	102.505	25.625	128.130
Oficial 3a.	90.793	22.695	113.488

TALLER VEHICULOS

	Sal. Bas.	Plus Conv.	Sal. Conv.
Supervisor	125.842	31.459	157.301
Oficial 1a.	99.482	24.866	124.348
Oficial 2a.	95.832	23.954	119.786
Oficial 3a.	90.097	22.522	112.619

TRANSPORTES

	Sal. Bas.	Plus Conv.	Sal. Conv.
Supervisor	120.155	30.029	150.184
Of. 1a. Chofer Transp.	98.472	24.613	123.085

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

	Sal. Bas.	Plus Conv.	Sal. Conv.
Almacenero	121.803	30.448	152.251
Mecambista	99.482	24.866	124.348
Portero	92.772	23.193	115.965

VENTAS

	Sal. Bas.	Plus Conv.	Sal. Conv.
Supervisor A	121.105	30.273	151.378
Supervisor B	118.694	29.669	148.363
Supervisor C	115.879	28.966	144.845
Supervisor D	113.212	28.300	141.512
Supervisor E	110.656	27.655	138.311
Of. Ja. vendedor	95.598	23.900	119.498
Despach Agencia	94.569	23.635	118.204
Expendedores	90.097	22.522	112.619

ADMINISTRACION

	Sal. Bas.	Plus Conv.	Sal. Conv.
Jefe Primera	126.270	31.565	157.835
Jefe Segunda	115.101	28.771	143.872
Jefe Tercera	108.231	27.056	135.287
Oficial Primera	102.205	25.546	127.751

	Sal. Bas	Plus Conv.	Sal. Conv.
Oficial Segun Ia	93.482	23.368	116.850
Oficial Tercera	85.812	21.447	107.259
Auxiliar Primera	85.424	21.351	106.775
Auxiliar Segunda	80.661	20.163	100.824
Auxiliar	79.030	19.754	98.784
Of. Ia. 1/2 jornada.	53.020	13.254	66.274

GARANTIA DE CALIDAD

Asistente HAS.	124.465	31.116	155.581
Oficial Ia.HAS.	101.880	25.471	127.351
Oficial 2a.HAS.	96.857	24.214	121.071
Oficial 3a.HAS.	92.681	23.168	115.849
Especialista HAS.	90.097	22.522	112.619
Analista Laboratorio	114.254	28.560	142.814
Laborante	107.435	26.857	134.292

ANEXO VI

ANTIGUEDAD

IMPORTES BRUTOS POR CADA UNA DE LAS 17 PAGAS

2 a. 4 a. 9a. 14 a. 19 a. 24 a. 29 a.

PRODUCCION-DISTRIBUCION

Supervisor	3566	7137	14270	21410	28547	35684	42821
Monitor-Enc. Turno	3233	6460	12923	19382	25841	32300	38761
Oficial Ia.	2614	5221	10444	15664	20883	26104	31324
Oficial 2a.	2468	4939	9876	14811	19752	24691	29628
Especialista Ia.	2468	4939	9876	14811	19752	24691	29628
Especialista 2a.	2447	4893	9786	14676	19571	24464	29357
Especialista 3a.	2353	4703	9411	14115	18818	23522	28226
Peon	2237	4473	8947	13421	17894	22366	26840
Jefe Expedición	3341	6687	13376	20065	26750	33437	40125
Despachador Fbca..	3233	6460	12923	19382	25841	32300	38761

MANTENIMIENTO

Asistente	3465	6931	13868	20796	27727	34658	41590
Oficial Ia.	2880	5756	11515	17272	23028	28782	34538
Oficial 2a.	2695	5383	10768	16152	21531	26914	32297
Oficial 3a.	2368	4737	9479	14216	18952	23689	28426

TALLER VEHICULOS

Supervisor	3341	6687	13376	20065	26750	33437	40125
Oficial Ia.	2603	5216	10428	15640	20859	26075	31289
Oficial 2a.	2499	5009	10016	15028	20039	25048	30058
Oficial 3a.	2353	4703	9410	14115	18818	23522	28226

TRANSPORTES

Supervisor	3173	6354	12709	19061	25413	31768	38121
Of. Ia. Chof. Trans.	2601	5209	10415	15624	20832	26040	31249

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Almacenero	3233	6460	12923	19382	25841	32300	38761
Recambista	2603	5216	10428	15640	20859	26075	31289
Portero	2421	4842	9684	14526	19368	24210	29052

VENTAS

Supervisor A	3214	6424	12853	19277	25702	32125	38550
Supervisor B	3140	6283	12564	18849	25132	31416	37698
Supervisor C	3065	6136	12268	18403	24536	30672	36807
Supervisor D	2999	5990	11981	17977	23968	29958	35947
Supervisor E	2928	5854	11713	17569	23423	29277	35131
Ofic. Ia. Vend.	2528	5052	10111	15165	20218	25273	30325
Despach. Del.	2468	4939	9876	14811	19752	24691	29628
Expendedor	2353	4703	9411	14115	18818	23522	28226

ADMINISTRACION

Jefe Primera	3350	6705	13410	20116	26819	33525	40230
Jefe Segunda	3038	6076	12152	18228	24307	30383	36460
Jefe Tercera	2845	5691	11382	17074	22763	28454	34146
Oficial Ia.	2675	5358	10719	16076	21436	26795	32154
Oficial 2a.	2437	4878	9755	14631	19509	24385	29263
Oficial 3a.	2250	4498	9000	13494	17992	22489	26987
Auxiliar Ia.	2240	4479	8960	13438	17918	22398	26878
Auxiliar 2a.	2121	4242	8490	12735	16976	21217	25459
Auxiliar	2079	4164	8329	12491	16654	20817	24980
Oficial Ia. 1/2 j.	1394	2786	5577	8358	11144	13931	16717

	2 a.	4 a.	9a.	14 a.	19 a.	24 a.	29 a.
GARANTIA DE CALIDAD:							
Asistente HAS.	3298	6595	13192	19788	26384	32980	39575
Oficial Ia.HAS.	2688	5379	10758	16135	21512	26889	32268
Oficial 2a.HAS.	2566	5133	10267	15401	20335	25668	30802
Oficial 3a.HAS.	2427	4855	9710	14564	19420	24275	29129
Especialista HAS.	2353	4703	9410	14115	18818	23522	28226
Analista Laboratorio	2982	5964	11928	17892	23856	29820	35784
Laborante	2804	5608	11216	16824	22432	28040	33648

ANEXO VII

Nocturnidad

Categoría Valor por hora

PRODUCCION-DISTRIBUCION

Supervisor	229
Monitor	207
Oficial Ia.	175
Oficial 2a.	175
Especialista Ia.	175
Especialista 2a.	175
Especialista 3a.	175
Peon	175
Jefe Expedición	215
Despachador Fábrica	207

MANTENIMIENTO

Asistente	222
Oficial Ia.	187
Oficial 2a.	175
Oficial 3a.	175

TALLER VEHICULOS

Supervisor	215
Oficial Ia.	175
Oficial 2a.	175
Oficial 3a.	175

TRANSPORTES

Oficial Ia. Chófer Trans.	175
---------------------------	-----

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Almacenero	207
Recambista	175
Portero	175

VENTAS

Despachador Agencia	175
---------------------	-----

GARANTIA DE CALIDAD

Asistente HAS.	213
Oficial Ia.HAS.	175
Oficial 2a.HAS.	175
Oficial 3a.HAS.	175
Especialista HAS.	175
Analista Laboratorio	195
Laborante	184

ANEXO VIII

HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes del XII Convenio Colectivo de Bimbo, S.A., entienden que las horas extraordinarias deben limitarse en todo lo posible, y sólo realizarse en razón a necesidades imperiosas de la actividad de la Compañía.

Las partes entienden que son horas extraordinarias estructurales, aquellas que tienen por finalidad:

- a) La reparación de averías
- b) La atención de pedidos imprevistos
- c) La cobertura de momentos punta de producción.

Los precios de las horas extraordinarias durante la vigencia del Convenio serán:

Categoría	Valor por hora
PRODUCCION-DISTRIBUCION	
Supervisor	1.724
Monitor	1.564
Oficial 1a.	1.246
Oficial 2a.	1.183
Especialista 1a.	1.183
Especialista 2a.	1.172
Especialista 3a.	1.119
Peon	1.058
Jefe Expedición	1.615
Despachador Fábrica	1.564
MANTENIMIENTO	
Asistente	1.675
Oficial 1a.	1.378
Oficial 2a.	1.293
Oficial 3a.	1.129
TALLER VEHICULOS	
Supervisor	1.615
Oficial 1a.	1.246
Oficial 2a.	1.200
Oficial 3a.	1.119
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Almacenero	1.564
Recambista	1.246
Portero	1.118
VENTAS	
Despachador Agencia	1.135
ADMINISTRACION	
Jefe 1a.	1.589
Jefe 2a.	1.439
Jefe 3a.	1.350
Oficial 1a.	1.269
Oficial 2a.	1.150
Oficial 3a.	1.050
Auxiliar 1a.	1.044
Auxiliar 2a.	978
Auxiliar	961
Oficial 1/2 Jornada	1.269
GARANTIA DE CALIDAD	
Asistente HAS.	1.564
Oficial 1a. HAS.	1.293
Oficial 2a. HAS.	1.200
Oficial 3a. HAS.	1.178
Especialista HAS.	1.119
Analista Laboratorio	1.436
Laborante	1.350

COMPROMISOS ADICIONALES DE LA DIRECCION PARA 1990 QUE NO FORMAN PARTE DEL TEXTO DEL CONVENIO

COMPROMISO I

AYUDAS EXCEPCIONALES EN CASOS DE I.L.T.

Se faculta a las Gerencias para establecer las ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que entiendan de aplicación a aquellos supuestos de I.L.T. en que por su especial gravedad y por las circunstancias personales del interesado se justifiquen.

El interesado deberá dirigirse por escrito al Gerente exponiendo las circunstancias concurrentes en su caso específico, debiendo resolver éste por escrito y razonadamente en el plazo no superior a 15 días.

La Dirección informará a los representantes de los trabajadores de las ayudas concedidas.

Barcelona, enero de 1.982

COMPROMISO II

MINUSVALIDOS

La Dirección estudiará aquellos casos en los que un trabajador fijo de plantilla se vea legalmente obligado a asumir el cuidado de un hermano consanguíneo durante 1990 a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el artículo 53 del XII Convenio, si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

Barcelona, enero de 1.982

COMPROMISO III

CONTRATACION HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS

Atendiendo una sugerencia del Presidente de la negociación del Convenio, la Dirección está dispuesta a suscribir un acta por la que se compromete a que en el supuesto de que a causa de la muerte o invalidez permanente total de algún trabajador fijo, se produjera una vacante que fuera necesario cubrir con una nueva contratación, la Dirección tendrá en cuenta en el proceso de selección subsiguiente al hijo del trabajador afectado, pero sin que ello perjudique lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, ni los criterios de selección establecidos.

Madrid, diciembre de 1.983

COMPROMISO IV

VENTA DE PRODUCTOS A LOS TRABAJADORES

Si se cumplen las condiciones que se indican, la Dirección se compromete a firmar un acuerdo anual con los Comités que lo soliciten, a fin de que los trabajadores de BIMBO, S.A., puedan adquirir productos de la compañía a precios especiales.

Las condiciones para la firma de dicho acuerdo son las siguientes:

1. Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal serán los responsables de la venta de los productos a los trabajadores del centro. Estos podrán delegar esta responsabilidad a favor de otras personas del centro de trabajo que lo acepten.
2. La Dirección suministrará al Comité tres clases de productos con un 50% de descuento sobre Precio Venta Mayor. A este precio se añadirá el IVA que corresponda.
3. Se establecerán las normas de funcionamiento que permitan controlar y asegurar el buen fin de la venta, de modo que suponga una mejora social y efectiva para los trabajadores.
4. Cada año se podrá renovar el acuerdo suscrito si se consigue un funcionamiento correcto del sistema establecido.

Barcelona, Diciembre de 1.986.

COMPROMISO V

JORNADA

La Dirección asume el compromiso de establecer una jornada de 39 horas de trabajo efectivo siempre que se sigan los criterios básicos que a continuación se detallan:

- 1.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas, lo que implica que quien tenga una jornada de horas efectiva inferior a 39 horas/semana, la conservará.
- 2.- Se negociará en cada centro de trabajo la distribución de la nueva jornada, formulando la Dirección, una propuesta concreta antes del 31 de enero de 1988.
- 3.- En todo caso se ha de garantizar la operatividad de la Compañía, no perjudicando el servicio al mercado, la venta semanal o la frescura de los productos.

4.- La puesta en práctica de la nueva jornada semanal de trabajo efectivo queda condicionada a la consecución del correspondiente acuerdo; si a la fecha de 28 de Febrero de 1988 no se hubiera alcanzado acuerdo alguno, y sin perjuicio de continuar la negociación, se aplicará provisionalmente la propuesta de la Dirección.

Dada la complejidad organizativa y de funcionamiento que caracteriza la actividad de la Compañía, se precisan a continuación los criterios específicos que deben orientar la aplicación de la nueva jornada en cada uno de los departamentos que a continuación se señalan.

PRODUCCION

- 1.- La reducción debe ser de horas de trabajo efectivo, en ningún caso de días completos de trabajo.
- 2.- Se deben mantener 6 días de producción por semana.
- 3.- No deben ocasionarse desajustes entre turnos, de forma que queden tiempos vacíos.
- 4.- La reducción de horas de trabajo efectivo debe fijarse en épocas de menor actividad productiva.

HAS, MANTENIMIENTO, DISTRIBUCION, TALLER VEHICULOS:

La reducción de tiempo de trabajo efectivo se aplicará en estos servicios, de acuerdo con las necesidades operativas de los mismos, teniendo siempre en cuenta que debe haber la necesaria coordinación con los horarios de producción y transporte.

ADMINISTRACION, VENTAS Y SERVICIOS DE VENTAS:

Reducción de una hora en el día que se acuerde.

TRANSPORTES:

Reducción de los primeros kilómetros a 325.

Barcelona, Diciembre de 1987

COMPROMISO VI

NUEVAS FIGURAS COMERCIALES

La venta de productos de gran consumo está teniendo una gran evolución, en cuanto a la forma de efectuarse, con la aparición de nuevos sistemas de distribución y comercialización.

Bimbo, consciente de las transformaciones que se están produciendo en el mercado y decididos a mantener la actual posición de liderazgo frente a la competencia, reconoce que dentro de los nuevos sistemas de distribución y comercialización, existen grandes clientes y especiales, que requieren de una organización de ventas, que se adapte específicamente a los mismos, al concurrir características completamente diferentes de la venta tradicional o autoventa.

Para atender adecuadamente a los grandes clientes y especiales, se requiere de personas con nuevas funciones de reparto de la función propiamente de venta y de una mayor especialización de la venta para este tipo de clientes, fundamentalmente en potenciar las labores de merchandising, control de líneas, obtener una rotación adecuada de los productos mediante la aplicación de técnicas especiales de formación y animación, acordados puntualmente con los responsables de sección de estos clientes, así como de un control directo de la competencia, que permita dar respuestas concretas en cada momento.

Para lograr adecuar el servicio correcto a este tipo de clientes mencionados, se acuerda crear las dos nuevas figuras comerciales con las características que se detallan a continuación que amplían las ya acordadas y recogidas en el texto principal del convenio.

A) Vendedor servicio Grandes Clientes

1.- Categoría profesional

Oficial 1.º vendedor
Servicio grandes clientes o especiales

2.- Funciones

Dedicado exclusivamente a productos de la empresa, atiende a grandes clientes, realizando pedidos de venta, complementando con labores de merchandising, control de línea, rotación de productos, distribución del mix adecuado, aplicación de técnicas especiales de animación, oferta y promociones, control directo de la competencia, y en general, especialización de todas las funciones directas relacionadas con los consumidores, la venta de productos y las relaciones con la gran distribución, pudiendo realizar o no, el reparto físico sólo de estos clientes, según necesidades organizativas.

La característica diferenciadora de este vendedor respecto al vendedor autoventa es que el primero no podrá, en ningún caso, realizar el reparto físico de sus productos a más de tres clientes.

3.- Retribuciones

Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio que ostenta, excepto la referente a comisiones sobre la venta, que se regirá por lo especialmente pactado en este anexo.

4.- Comisiones sobre la venta

Se regirán por lo especialmente establecido en este apartado:

- Mínimo exento semanal: El establecido en el art. 39 del Convenio.

- Porcentaje: Sobre el importe de la venta semanal, que exceda del mínimo exento, excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que gravan las ventas, se aplicarán los siguientes:

1. Hasta el promedio de ventas efectuado por los vendedores de la Delegación, devengarán el porcentaje de:

- 5.16% para vendedores con más de dos años de antigüedad en la categoría.

- 4.12% hasta 2 años de antigüedad.

2. Las ventas que excedan del anterior promedio, devengarán exclusivamente un 2%, con independencia de la antigüedad en la categoría.

A estos efectos el promedio de ventas efectuado por los vendedores de la delegación -incluidas las ventas realizadas por vendedores que sirven grandes clientes o especiales, independientemente de la forma de reparto-, se calculará en base al promedio que se hubiese realizado el año anterior, según la siguiente fórmula calculada anualmente:

$$PVD^* = \frac{\text{Venta total generada por los vend. año anterior}^{**}}{\text{No. vend. promedio año anterior}}$$

+incremento salarial pactado en Convenio.

* = promedio venta Delegación

** (incluyendo la venta de los vendedores especiales)

5.- Jornada y horarios de trabajo

La duración de la jornada de trabajo será la establecida en el Convenio Colectivo, estándose a la legislación vigente en materia de descanso diario y semanal.

La jornada de trabajo será partida con dos bloques de horarios, uno de mañana y otro de tarde, durante 6 días a la semana. Cuando haya un número suficiente de vendedores especiales, se estudiará la posibilidad de realizar la jornada de 5 días a la semana, atendiendo en todo caso a la evolución del mercado y frescura de los productos.

Los horarios de trabajo diarios estarán en función del horario de atención al público de los grandes clientes o especiales, negociándose con los representantes legales de los trabajadores la adecuación de los mismos, sin que estos tengan que ser los de ruta de autoventa de la correspondiente Delegación.

6.- Selección de vendedores grandes clientes o especiales. Los puestos de trabajo de vendedores de grandes clientes, serán cubiertos preferentemente por el personal de la plantilla adscrito a la Delegación de Ventas; a estos efectos se seleccionará al trabajador entre aquellos que se hubiesen presentado al concurso convocado al respecto.

La elección definitiva del trabajador que cubrirá el puesto de trabajo de vendedor de grandes clientes o especiales, será realizada por el Gerente de Ventas, entre aquellos trabajadores que hayan superado las pruebas psicotécnicas realizadas y hubiesen aprobado los pertinentes cursos en la Escuela Comercial.

En el caso de que existan reclamaciones individuales en el concurso convocado, éstas se canalizarán directamente o a través de las secciones sindicales reconocidas en el Convenio vigente a la Dirección Comercial quien analizará las propuestas de los interesados, y resolverá el caso informando de los criterios adoptados.

B) Chofer repartidor

1.- Categoría profesional

Se crea una nueva categoría profesional de Oficial 1a. chofer-repartidor, dentro del grupo profesional de ventas.

2.- Funciones

Transporte de los productos desde la delegación de ventas o fábrica hasta el lugar acordado por el cliente, teniendo en cuenta que esta venta estará siempre asignada a un vendedor de la agencia excepto en el caso de que el pedido haya sido realizado por el propio cliente, y este cliente no esté asignado a ningún vendedor.

La característica diferenciadora respecto al Oficial 1a. vendedor, es que no realiza ningún tipo de pedido, ni suple la responsabilidad del vendedor respecto a la venta.

Las funciones complementarias son, la carga y descarga, comprobación de productos y entregas, colocación del producto siguiendo instrucciones del personal de ventas, recogida de envases, paletas, jaulas, mantenimiento del furgón en buen estado, etc.

3.- Retribuciones

Se regirá por lo establecido a continuación:

1. Salario base: 95.598
 Plus Convenio: 23.900

Salario Convenio: 119.498

2. Antigüedad:
 2 años: 2.528, 4 años: 5.052, 9 años: 10.111
 14 años: 15.165, 19 años: 20.218, 24 años: 25.273,
 29 años: 30.325 (Al período)

3. Nocturnidad: 175 Ptas/hora.

4.- Servicios especiales

En aquellos casos imprevistos en que por necesidades de mercado, sea preciso que el trabajador atienda fuera de su horario habitual de trabajo a la prestación de un servicio adicional, percibirá una compensación de 1.621 Ptas. por servicio realizado. La prestación de dicho servicio será totalmente voluntaria. En caso de que el servicio prestado sea en domingo o festivo, la compensación será de 2.161 Ptas. Se devengará la prima por servicio especial cuando se emplee aproximadamente una hora en la realización del mismo.

5.- Jornada y honorarios de trabajo

Se remite a lo anteriormente establecido para vendedores grandes clientes o especiales, teniendo en cuenta en todo caso que el horario de trabajo se adecuará a los horarios de recepción de mercancías de los mismos, así como a las funciones complementarias que en los mismos se realicen.

C) Información al Comité Central

La Dirección informará trimestralmente al Comité Central de los distintos puestos de trabajo que se vayan cubriendo en aplicación del presente acuerdo, así como de los resultados obtenidos.

D) Disposición adicional

Por otra parte la Dirección se compromete a potenciar la venta de los clientes pequeños de las rutas de autoventas,

añadiendo al servicio de productos Bimbo -allí donde sea posible-, el servicio de otros productos de calidad, a fin de mejorar los promedios por ruta y la rentabilidad de los clientes.

Barcelona, septiembre de 1988.

COMPROMISO VII

SALUD LABORAL

A propuesta de los representantes de los trabajadores, los Comités de Seguridad e Higiene de las fábricas podrán acordar la intervención de técnicos titulados especialistas, de las centrales sindicales con implantación en el centro de trabajo, a efectos de realizar aquellas mediciones o comprobaciones que se consideren adecuadas, en presencia de un representante de la Dirección y de un miembro del referido Comité.

Barcelona, diciembre 1989

COMPROMISO VIII

JORNADA

La Dirección asume el compromiso de establecer una jornada semanal de 38 horas de trabajo efectivo, operando esta reducción en 16 horas en el año 1990 y las restantes 32 horas en el año 1991. La reducción de jornada producirá efectos desde el 1 de septiembre de 1990.

Los criterios que se seguirán para la aplicación de la nueva jornada de trabajo serán los siguientes:

1.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas, lo que implica que quien tenga una jornada de horas efectivas inferior a las horas antes citadas la conservará.

2.- Se negociará en cada centro la jornada, garantizándose la producción, el servicio al mercado, la venta semanal y la frescura de los productos.

3.- En su aplicación a Garantía de Calidad, Mantenimiento, Distribución y Taller Vehículos se tendrá en cuenta la coordinación con los horarios de producción y transporte.

4.- En aquellos casos en que sea posible y lo permitan razones organizativas, se procurará concentrar las horas de reducción de jornada.

5.- Los acuerdos con la nueva jornada de trabajo se negociarán en cada uno de los centros de trabajo con la antelación suficiente para su aplicación efectiva.

Barcelona, diciembre 1989.

NOTA PARA EL AÑO 1990

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Si el IPC real a 31 de diciembre de 1990 supera el 8,0%, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales y antigüedad de cada categoría vigentes a 31 de Diciembre de 1989 practicándose las regularizaciones oportunas en dichos conceptos de forma coherente.

1) La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1991 serán las tablas salariales de 1989, incrementadas en el IPC real de 1990 garantizándose, en todo caso, los porcentajes de incremento aplicados en 1 de enero de 1990 para cada categoría.

2) Sin embargo, a partir del momento en que el IPC para 1990 publicado por el INE, aunque no sea definitivo, supere el 8,0%, se procederá a efectuar una revisión salarial con carácter de cuenta en la forma siguiente:

a.- Se proyectará para los restantes meses del año sobre la base del 108,00% (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 de 1990 se procederá a efectuar los ajustes pertinentes para lograr la plena aplicación de los precedentes números 1 y 2.

FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1990

Salarios/IPC	8,00	8,1	8,2	8,3	8,4	8,5	8,6
8,00	-	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6