

Categoría profesional	Salario mensual Pesetas	Salario anual Pesetas
<b>GRUPO CUARTO</b>		
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>		
Jefe de Sección de Servicios .....	84.010	1.260.150
Dibujante .....	87.790	1.316.850
Escaparartista .....	85.490	1.282.350
Ayudante montaje .....	74.950	1.124.250
Delineante .....	78.670	1.180.050
Visitador .....	76.310	1.144.650
Rotulista .....	76.310	1.144.650
Jefe de Taller .....	78.670	1.180.050
Profesional de Primera .....	76.360	1.145.400
Profesional de Segunda .....	76.310	1.144.650
Profesional de Tercera .....	76.280	1.144.200
Capataz .....	76.490	1.147.350
Preparador de Pedidos .....	76.310	1.144.650
Mozo Especializado .....	76.280	1.144.200
Envasador .....	76.280	1.144.200
Ascensorista .....	74.950	1.124.250
Telefonista .....	74.950	1.124.250
Mozo .....	74.950	1.124.250
Empaquetador .....	74.950	1.124.250
<i>Personal de servicios técnicos de material científico sanitario</i>		
Jefe de Servicio Técnico .....	97.310	1.459.650
Técnico .....	87.790	1.316.850
Ayudante Técnico .....	76.360	1.145.400
<b>GRUPO QUINTO</b>		
<i>Personal subalterno</i>		
Conserje/Ordenanza .....	74.950	1.124.250
Cobrador .....	74.950	1.124.250
Portero, Vigilante, Sereno .....	74.950	1.124.250
Personal de Limpieza/Jornada completa .....	74.950	1.124.250
Personal de Limpieza por hora .....	640	-

Asimismo, las cantidades recogidas en el artículo 30 del Convenio quedan establecidas en las siguientes cuantías:

510 pesetas, media jornada, y 720 pesetas, jornada completa.

**6277** RESOLUCION de 20 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIII Convenio Colectivo de «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Bimbo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de enero de 1991, de una parte, por las secciones sindicales de CC. OO y UGT, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 20 de febrero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

**XIII CONVENIO COLECTIVO DE «BIMBO, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

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

Art. 2.º *Ámbito de aplicación personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluido el personal que realice 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.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1991.

Art. 4.º *Duración, prórroga y denuncia.*—La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1991, prorrogándose tácitamente de año en año salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

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

Art. 7.º *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 renegociarse todo su contenido.

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

Art. 9.º *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**

**Organización práctica del trabajo**

Art. 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.

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

Art. 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.

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

- Los restantes horarios.
- La permanencia obligatoria.
- El descanso compensatorio.
- El trabajo nocturno.
- El transporte, donde lo hubiera.

Art. 14. *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.

Art. 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.

Art. 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.

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

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

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

Art. 18. *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 disfrutará de un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 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 disfrutarán 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.

Art. 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 reingrese 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.

Art. 20. *Abono de nóminas.*—El abono de todas las retribuciones se efectuará por meses naturales, incluidas las comisiones y el complemento especial transportistas. Los pagos se realizarán en una sola vez antes del día 10 del mes siguiente por medio de las Entidades bancarias que se determinen en cada Centro de trabajo.

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

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

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

Art. 24. *Revisión de expedientes.*—Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1990, 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 1991, 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 1990, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

Art. 25. *Revisión médica.*—Durante la vigencia del presente Convenio se facilitará una revisión médica general a todo el personal que lo solicite.

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

Art. 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».

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 30. *Principios generales.*—1. Los conceptos retributivos que se señalan y definen en el presente capítulo sustituyen a todos los conceptos retributivos que se vienen abonando hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

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

Art. 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 a valores diarios dentro de cada una de las categorías. El pago se efectuará según los días devengados correspondientes a cada uno de los meses (veintiocho, treinta o treinta y un días); salvo para aquellas categorías que específicamente se señalan, cuyo devengo y pago siempre será en base a treinta días, con independencia de la duración que tenga el mes.

Art. 32. *Salario Convenio.*—Es el resultante de adicionar al salario base el plus Convenio. El salario base será el 80 por 100 del salario Convenio.

Art. 33. *Antigüedad.*—El personal afectado por el presente Convenio percibirá, por el concepto de antigüedad en la Empresa, la cantidad diaria que le corresponda según figura en el anexo VI, «Antigüedad».

Art. 34. *Devengos de vencimiento periódico superior al mes.*—Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, por el importe que se especifica en el anexo VII, 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.

Art. 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 583 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Art. 36. *Plus nocturnidad.*—El trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá por cada hora trabajada en este período la compensación adicional que se establece en el anexo VIII, «Nocturnidad», del presente Convenio.

Art. 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 IX, «Horas extraordinarias», del presente Convenio.

Art. 38. *Complemento especial transportistas.*—Los transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

Pesetas/kilómetros/día, por los primeros 317, a 5,61 pesetas.

Pesetas/kilómetro/día, a partir del 318, a 16,98 pesetas.

Dicho complemento se establece en atención a las peculiares características de los puestos de trabajo que desempeñan dichos transportistas, en compensación al mayor tiempo que pudiera trabajar y a la solución de las averías que puedan producirse durante los viajes.

Art. 39. *Comisiones.*—Como quiera que anulamente 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 1991 y con efectividad del 1 de enero queda establecido en 102.862 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 76.919 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio este mínimo queda establecido en 82.303 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 graven las ventas:

Hasta dieciocho meses de antigüedad: 4,12 por 100.

Con más de dieciocho meses de antigüedad: 5,16 por 100.

El personal con contrato de duración determinada que venga percibiendo el 4,12 por 100 acumulará el tiempo de servicio prestado en las rutas a los efectos de la percepción del 5,16 por 100.

Los supervisores cobrarán en concepto de comisión el 5,16 por 100 sobre el promedio del importe de la venta de su grupo, excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que graven las ventas, con el mínimo exento anteriormente indicado.

Art. 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 1987, la percepción de una comisión equivalente, como mínimo, al 70 por 100 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 periodos con ruta sea superior a dicho 70 por 100, 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.

Art. 41. *Complemento personal.*—El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 1991 en igual cuantía que en 1990 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 1991 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.

Art. 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 1990.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá en vacaciones la media del plus de nocturnidad devengado por cada uno de ellos durante el año 1990.

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 1990.

El personal con categoría profesional de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 1990.

Art. 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.

## CAPITULO IV

### Representantes de los trabajadores

Art. 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 análoga naturaleza.

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 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) Recibir información sobre las cuestiones de medio ambiente en relación con las actividades que desarrolla la Empresa. En todo caso, las

secciones sindicales de Empresa más representativas podrán proponer cuantas medidas consideren oportunas en esta materia.

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

g) 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.

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

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

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

k) Tener a su disposición tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

Art. 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, veinticinco horas.  
De 101 en adelante, treinta horas.

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

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

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.

Art. 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 siguientes forma entre las zonas:

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

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 artículo 47].

e) En el Comité Central deberán estar presentes los siete 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 por 100 de representación sobre el total de los Delegados elegidos en el conjunto de la Empresa.

Art. 47. *Derechos de los Sindicatos.*-1. La Dirección de la Empresa respetará, en cada momento, lo que pueda 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 por 100 del total de representantes de los trabajadores elegidos en las últimas elecciones sindicales podrán:

- Constituir la sección sindical de Empresa.
- Disponer de un local para uso de la sección sindical de Empresa. La ubicación del mismo deberá negociarse con el Director de Relaciones Industriales.
- Nombrar hasta un máximo de tres Delegados sindicales.
- 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 compañía, 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 por 100 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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. Esta información se dará coincidiendo con las reuniones del Comité Central.

## CAPITULO V

### Prestaciones sociales

Art. 51. *Natalidad.*-Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 12.500 pesetas, siempre que acrediten la paternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa.

Art. 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 17.000 pesetas por curso escolar, respecto de cada hijo de edad comprendida entre uno y dieciocho 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 1991, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1991, 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.

Art. 53. *Ayuda a minusválidos.*-1. Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 31.590 pesetas mensuales, por cada hijo minusválido 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 XIII Convenio estatal.

A partir de la firma del XIII 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 prestación de la misma ante dicho Organismo.

El importe se abonará en la nómina del periodo siguiente.

2. Se crean ayudas, hasta un montante total de 1.000.000 de pesetas, para atender aquellos casos de minusvalías declaradas que no reciban 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.

Art. 54. *Nupcialidad.*-El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto, y por una sola vez, la cantidad de 21.601 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen en la Empresa en calidad de fijos de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Art. 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 por 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 veinticuatro horas.

Art. 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 2.500.000 pesetas.

En ningún caso la Empresa aportará a la financiación del importe de la prima anual una cantidad superior al 0,5 por 100 de las retribuciones fijas (salario convenio y antigüedad) de la plantilla fija de Convenio existente cada año a la finalización de ejercicio.

Art. 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, «Créditos para viviendas».

Art. 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.

Art. 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 252 pesetas por trabajador.

Art. 60. *Jubilación anticipada.*-a) Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años

de antigüedad y sesenta y dos 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 sesenta y cuatro años cumplidos se acoja a la jubilación anticipada, percibirá de la Empresa, por una sola vez, la cantidad resultante de multiplicar por nueve 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 sesenta y cinco años. Únicamente podrán acogerse hasta un máximo de un 1 por 100 de la plantilla de trabajadores fijos de Convenio, siguiéndose el criterio de antigüedad en la petición.

Art. 61. *Contratos de relevo.*—Se podrán celebrar contratos de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

Art. 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.

Art. 63. *Ayudas a la Formación.*—1. Se establece un fondo económico de 2.000.000 de pesetas para la concesión de 40 ayudas al personal fijo de plantilla.

2. Se crea un fondo económico para 1991 de 1.000.000 de pesetas para la concesión de 40 becas a los hijos de los trabajadores fijos de plantilla, mayores de dieciocho años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (artículo 52) se concederán para cursar estudios de grado medio o superior.

3. Estos fondos económicos serán administrados por representantes de la Dirección y dos Delegados sindicales en representación de las secciones sindicales de Empresa de mayor implantación.

## ANEXO I

### Vestuario

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

#### Ventas

Prendas de color azul:

- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Tres camisas de invierno.
- Tres camisas de verano.
- Dos corbatas (cada Gerente determinará las fechas de uso).
- Dos chaquetas de tela o una chaqueta de tela más anorak o una chaqueta de «nappel» (a negociar en cada Gerencia de ventas).
- Un jersey tipo chaleco o «pullover».
- Un 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:

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

#### Personal de Despacho y Acomodadores de Delegaciones

Prendas de color gris:

- Dos pantalones de invierno (uno puede ser de pana) y dos de verano.
- Dos camisas.
- Dos chaquetas.
- Dos jerseys de cuello alto.

#### Personal de Taller de Vehículos

Prendas de color azul:

- Dos pantalones.
- Dos camisas.
- Dos chaquetas.
- Dos monos.
- Un anorak (cada cinco años).

#### Personal de Almacén

Prendas de color blanco:

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

### Personal de Transportes

Prendas de color azul:

- Un mono (solución pequeñas averías).
- Dos camisas de invierno.
- Dos camisas de verano.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Dos corbatas.
- Una chaqueta de tela.
- Una chaqueta «nappel» o anorak.
- Un jersey tipo chaleco o «pullover».

### Personal de Expendios (Expendedores)

Dos batas.

### Personal de Mantenimiento e Higiene Alimentaria

Prendas de color azul:

- Dos pantalones de verano y dos de invierno.
- Dos camisas.
- Dos chaquetas.
- Dos monos.
- Dos gorros o un casco.
- Un anorak para personal de mantenimiento (cada cinco 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 325 pesetas.
- b) Comida, hasta 1.000 pesetas.
- c) Cena, hasta 1.000 pesetas.
- d) Pernoctar, hasta 2.500 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

### Créditos 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, Sociedad Anónima», 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:

Quince créditos para adquisición o amortización de vivienda habitual, a razón de 1.500.000 pesetas cada uno, con un plazo de devolución de nueve años.

Se crea un fondo de 5.000.000 de pesetas para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de 500.000 pesetas y con un plazo de devolución de tres 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 mensualmente, descontándose en la nómina de cada período la cantidad de 17.640 pesetas en el primer caso y la de 15.140 pesetas para el segundo caso, o la cuantía correspondiente si la concesión hubiere sido inferior a las 500.000 pesetas.

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 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, 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 fijo 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 XIII Convenio Colectivo estatal de la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

### SOLICITUD DE CRÉDITO PARA LA VIVIENDA

Nombre y apellidos .....  
 Fecha de nacimiento .....  
 DNI número ..... Estado civil ..... Número de hijos .....  
 Edad de los hijos ..... Número de familiares  
 que viven durante todo el año conmigo .....  
 Domicilio actual: Provincia ..... Ciudad .....  
 Calle ..... número ..... Código postal .....  
 Número teléfono ..... Fecha ingreso Empresa .....  
 Centro de trabajo .....  
 Departamento .....  
 Categoría profesional .....

### Características de la vivienda actual

1. Actualmente hábito en una vivienda que es:

- a) Propiedad.
- b) Arriendo o alquiler.
- c) Subarriendo o subalquiler.

(Señale con una cruz al margen derecho según 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, Sociedad Anónima», 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 ..... número ..... C.P. .... Provincia .....

### Motivos por los cuales desea comprar una nueva vivienda

Número 1: .....  
 Número 2: .....  
 Número 3: .....  
 Datos de la nueva vivienda: .....

### Motivos por los cuales desea reformar la vivienda e importe de esta

Número 1: .....  
 Número 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 ..... a ..... de ..... de 19...

(Firma del interesado.)

### ANEXO IV

#### Reglamento sobre suspensión temporal del 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 la 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 dieciocho 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, asignándose 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 Dirección para 1991:

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 XII Convenio estatal incrementadas en un 8 por 100.

En el supuesto de que fuera de aplicación la cláusula establecida en el XII Convenio, estatal incrementadas en un 8 por 100.

En el supuesto de que fuera de aplicación la cláusula establecida en el XII Copvenio, se modificará la base de cálculo de aquellos conceptos previstos en la misma.

El grupo profesional de Administrativos tendrá durante el año 1992 un incremento adicional sobre tablas del 0,75 por 100, cualquiera que sea el incremento que con carácter general se pacte sobre dichas tablas.

## ANEXO V

## Tablas de salarios brutos diarios (1991)

Categoría	Sueldo base 1991	Plus Convenio 1991	Salario Convenio 1991
<i>Producción</i>			
Supervisor *	5.296,20	1.323,83	6.620,03
Monitor *	4.819,57	1.204,80	6.024,38
Oficial primera	3.842,37	960,43	4.802,80
Oficial segunda	3.647,66	911,64	4.559,30
Especialista primera	3.647,66	911,64	4.559,30
Especialista segunda	3.616,26	903,92	4.520,19
Especialista tercera	3.475,17	868,71	4.343,88
Peón	3.294,73	823,54	4.118,27
Jefe Expedición *	4.979,39	1.244,78	6.224,17
Despachador *	4.819,57	1.204,80	6.024,38
<i>Mantenimiento</i>			
Asistente *	5.151,56	1.287,88	6.439,45
Oficial primera	4.214,97	1.053,66	5.268,63
Oficial segunda	3.953,76	988,39	4.942,16
Oficial tercera	3.502,02	875,38	4.377,39
<i>Taller Vehículos</i>			
Supervisor *	4.979,39	1.244,78	6.224,17
Oficial primera	3.837,16	959,12	4.796,28
Oficial segunda	3.696,38	923,94	4.620,32
Oficial tercera	3.475,17	968,71	4.343,88
<i>Transportes</i>			
Supervisor *	4.701,37	1.175,16	5.876,53
Oficial primera Chof-Tr.	3.798,21	949,36	4.747,56
<i>Servicios Complementarios</i>			
Almacenero *	4.819,57	1.204,80	6.024,38
Recambista	3.837,16	959,12	4.796,28
Portero	3.578,35	894,59	4.472,94
<i>Ventas</i>			
Supervisor A *	4.739,30	1.184,72	5.924,02
Supervisor B *	4.644,96	1.161,09	5.806,05
Supervisor C *	4.534,81	1.133,56	5.668,37
Supervisor D *	4.430,41	1.107,51	5.537,92
Supervisor E *	4.330,41	1.082,65	5.413,06
Oficial primera Vendedor	3.687,35	921,86	4.609,21
Despacho Agencia	3.647,66	911,64	4.559,30
Expendedores *	3.525,87	881,38	4.407,24
<i>Administración</i>			
Jefe primera *	4.975,76	1.243,84	6.219,60
Jefe segunda *	4.535,61	1.133,74	5.669,36
Jefe tercera *	4.264,91	1.066,17	5.331,09
Oficial primera *	4.027,44	1.006,67	5.034,10
Oficial segunda *	3.683,72	920,83	4.604,55
Oficial tercera *	3.381,47	845,12	4.226,59
Auxiliar primera *	3.366,20	841,34	4.207,55
Auxiliar segunda *	3.178,50	794,53	3.973,03
Auxiliar *	3.114,24	778,41	3.892,65
Oficial primera (media jornada) *	2.089,31	522,28	2.611,59
<i>Garantía de Calidad</i>			
Asistente *	4.924,92	1.231,23	6.156,15
Oficial primera	3.929,66	982,45	4.912,11
Oficial segunda	3.735,91	933,97	4.669,88
Oficial tercera	3.574,84	893,62	4.468,46
Especialista	3.475,17	868,71	4.343,88
Analista Laboratorio *	4.471,21	1.117,66	5.588,87
Laborante *	4.204,35	1.051,02	5.255,38

Las categorías señaladas con asterisco (\*) devengan todos los meses del año en base a treinta días.

**ANEXO VI**  
**Antigüedad: Importes brutos diarios**

Categoría	2 años 1991	4 años 1991	9 años 1991	14 años 1991	19 años 1991	24 años 1991	29 años 1991
<i>Producción-Distribución</i>							
Supervisor	141,09	282,39	564,65	847,17	1.129,56	1.411,96	1.694,38
Monitor-Encargado turno	127,92	255,63	511,34	766,92	1.022,51	1.278,09	1.533,71
Oficial primera	100,83	201,38	402,84	604,18	805,49	1.006,87	1.208,21
Oficial segunda	95,19	190,50	380,93	571,28	761,86	952,37	1.142,79
Especialista primera	95,19	190,50	380,93	571,28	761,86	952,37	1.142,79
Especialista segunda	94,38	188,73	377,46	566,07	754,88	943,61	1.132,34
Especialista tercera	90,76	181,40	363,00	544,44	725,84	907,28	1.088,72
Peón	86,28	172,53	345,10	517,67	690,20	862,69	1.035,26
Jefe de Expedición	132,20	264,60	529,25	793,94	1.058,46	1.323,07	1.587,71
Despachador Fábrica	127,92	255,63	511,34	766,92	1.022,51	1.278,09	1.533,71
<i>Mantenimiento</i>							
Asistente	137,11	274,27	548,75	822,89	1.097,11	1.371,38	1.645,64
Oficial primera	111,09	222,02	444,15	666,21	888,22	1.110,16	1.332,18
Oficial segunda	103,95	207,63	415,34	623,01	830,48	1.038,11	1.245,74
Oficial tercera	91,34	182,71	365,62	548,33	731,01	913,72	1.096,43
<i>Taller Vehículos</i>							
Supervisor *	132,20	264,60	529,25	793,94	1.058,46	1.323,07	1.587,71
Oficial primera	100,40	201,19	402,22	603,26	804,56	1.005,75	1.206,86
Oficial segunda	96,39	193,20	386,33	579,65	772,93	966,14	1.159,38
Oficial tercera	90,76	181,40	362,96	544,44	725,84	907,28	1.088,72
<i>Transportes</i>							
Supervisor *	124,19	248,67	497,35	745,93	994,53	1.243,20	1.491,83
Oficial primera Chófer-Transporte	100,32	200,92	401,72	602,64	803,52	1.004,40	1.205,32
<i>Servicios Complementarios</i>							
Almacenero *	127,92	255,63	511,34	766,92	1.022,51	1.278,09	1.533,71
Recambista	100,40	201,19	402,22	603,26	804,56	1.005,75	1.206,86
Portero	93,38	186,76	373,53	560,29	747,05	933,81	1.120,58
<i>Ventas</i>							
Supervisor A	125,80	251,38	502,97	754,39	1.005,81	1.257,20	1.508,62
Supervisor B	122,88	245,88	491,68	737,65	983,53	1.229,42	1.475,26
Supervisor C	119,96	240,13	480,09	720,19	960,18	1.200,32	1.440,41
Supervisor D	117,39	234,42	468,85	703,52	937,95	1.172,37	1.406,75
Supervisor E	114,59	229,10	458,36	687,54	916,64	1.145,73	1.374,83
Oficial primera Vendedor	97,51	194,86	390,00	584,94	779,84	974,82	1.169,68
Despachador Delegación	95,19	190,50	380,93	571,28	761,86	952,37	1.142,79
Expendedor	92,09	184,06	368,29	552,36	736,42	920,53	1.104,59
<i>Administración</i>							
Jefe primera	132,01	264,23	528,42	792,69	1.056,83	1.321,06	1.585,28
Jefe segunda	119,70	239,45	478,85	718,30	957,84	1.197,28	1.436,73
Jefe tercera	112,11	224,28	448,50	672,81	896,99	1.121,27	1.345,54
Oficial primera	105,42	211,15	422,39	633,50	844,69	1.055,89	1.267,04
Oficial segunda	96,04	192,20	384,40	576,56	768,76	960,93	1.153,12
Oficial tercera	88,66	177,24	354,64	531,75	709,00	886,19	1.063,43
Auxiliar primera	88,27	176,51	353,07	529,53	706,08	882,59	1.059,15
Auxiliar segunda	83,56	167,16	334,54	501,84	668,95	836,07	1.003,25
Auxiliar	81,93	164,07	328,20	492,22	656,26	820,30	984,37
Oficial primera (media jornada)	54,92	109,79	219,77	329,35	439,15	548,95	658,75
<i>Garantía de Calidad</i>							
Asistente	130,48	260,97	521,99	783,00	1.043,96	1.304,98	1.565,95
Oficial primera	103,68	207,48	414,84	622,35	829,75	1.037,15	1.244,62
Oficial segunda	98,97	197,99	396,01	594,04	792,06	990,05	1.188,08
Oficial tercera	93,61	187,26	374,53	561,75	749,06	936,32	1.123,55
Especialista	90,76	181,40	362,96	544,44	725,84	907,28	1.088,72
Analista Laboratorio	116,69	233,40	466,79	700,19	933,57	1.166,97	1.400,37
Laborante	109,73	219,47	438,92	685,39	877,86	1.097,31	1.316,78

Las categorías señaladas con asterisco (\*) devengan todos los meses del año en base a treinta días.

**ANEXO VII**  
**Importe bruto pagas extras por categoría y antigüedad (1991)**

Departamento-categoría	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
<i>Producción-Distribución</i>								
Supervisor	146.162	150.056	153.956	161.745	169.542	177.335	185.129	192.923
Monitor-Encargado turno	133.009	136.538	140.063	147.120	154.174	161.227	168.280	175.335
Oficial primera	107.586	110.408	113.225	118.866	124.503	130.140	135.778	141.415

Departamento-categoría	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Oficial segunda	102.135	104.799	107.469	112.800	118.130	123.466	128.800	134.133
Especialista primera	102.135	104.799	107.469	112.800	118.130	123.466	128.800	134.133
Especialista segunda	101.255	103.898	106.539	111.824	117.105	122.392	127.677	132.961
Especialista tercera	97.305	99.847	102.385	107.470	112.549	117.628	122.710	127.789
Peón	92.253	94.668	97.083	101.914	106.747	111.578	116.408	121.240
Jefe Expedición	137.419	141.067	144.722	152.025	159.329	166.629	173.933	181.236
Despachador Fábrica	133.009	136.538	140.063	147.120	154.174	161.227	168.280	175.335
<i>Mantenimiento</i>								
Asistente	142.171	145.955	149.739	157.315	164.880	172.448	180.017	187.586
Oficial primera	118.019	121.130	124.236	130.455	136.673	142.889	149.105	155.321
Oficial segunda	110.705	113.616	116.519	122.335	128.150	133.959	139.773	145.586
Oficial tercera	98.056	100.615	103.172	108.295	113.410	118.525	123.641	128.757
<i>Taller Vehículos</i>								
Supervisor	137.419	141.067	144.722	152.025	159.329	166.629	173.933	181.236
Oficial primera	107.441	110.252	113.073	118.703	124.332	129.968	135.600	141.233
Oficial segunda	103.499	106.197	108.908	114.316	119.728	125.141	130.550	135.961
Oficial tercera	97.305	99.847	102.385	107.469	112.549	117.628	122.710	127.789
<i>Transportes</i>								
Supervisor	129.746	133.174	136.609	143.472	150.332	157.193	164.055	170.918
Oficial primera Chófer-Transporte	106.350	109.159	111.977	117.598	123.224	128.848	134.473	140.100
<i>Servicios Complementarios</i>								
Almacenero	133.009	136.538	140.063	147.120	154.174	161.227	168.280	175.335
Recambista	107.441	110.252	113.073	118.703	124.332	129.968	135.600	141.233
Portero	100.194	102.808	105.423	110.652	115.882	121.111	126.341	131.570
<i>Ventas</i>								
Supervisor A	130.793	134.265	137.730	144.674	151.613	158.550	165.488	172.427
Supervisor B	128.190	131.581	134.975	141.759	148.546	155.332	162.119	168.903
Supervisor C	125.149	128.461	131.776	138.399	145.025	151.648	158.275	164.902
Supervisor D	122.269	125.508	128.738	135.207	141.648	148.153	154.623	161.092
Supervisor E	119.508	122.671	125.831	132.159	138.483	144.805	151.128	157.451
Oficial primera Vendedor	103.246	105.977	108.703	114.167	119.624	125.082	130.541	135.998
Despachador Delegación	102.135	104.799	107.469	112.800	118.130	123.466	128.800	134.133
Expendedor	97.305	99.847	102.385	107.470	112.549	117.628	122.710	127.789
<i>Administración</i>								
Jefe primera	137.319	140.962	144.610	151.902	159.195	166.484	173.777	181.069
Jefe segunda	125.172	128.475	131.780	138.387	144.995	151.606	158.214	164.823
Jefe tercera	117.701	120.795	123.890	130.079	136.269	142.456	148.645	154.835
Oficial primera	111.148	114.057	116.975	122.805	128.631	134.459	140.288	146.114
Oficial segunda	101.662	104.312	106.967	112.270	117.573	122.878	128.180	133.485
Oficial tercera	93.321	95.767	98.211	103.108	107.995	112.887	117.777	122.668
Auxiliar primera	92.899	95.336	97.771	102.643	107.512	112.386	117.256	122.128
Auxiliar segunda	87.719	90.025	92.332	96.952	101.568	106.180	110.792	115.406
Auxiliar	85.945	88.206	90.473	95.003	99.529	104.056	108.584	113.112
Oficial primera (media jornada)	57.659	59.175	60.690	63.725	66.749	69.779	72.809	75.840
<i>Garantía de Calidad</i>								
Asistente HAS	135.916	139.517	143.118	150.321	157.524	164.727	171.930	179.132
Oficial primera HAS	110.030	112.935	115.840	121.647	127.456	133.263	139.072	144.880
Oficial segunda HAS	104.606	107.377	110.150	115.694	121.240	126.783	132.327	137.872
Oficial tercera HAS	100.095	102.717	105.339	110.582	115.825	121.069	126.311	131.555
Especialista HAS	97.305	99.847	102.385	107.469	112.549	117.628	122.710	127.789
Analista Laboratorio	123.394	126.615	129.835	136.277	142.718	149.159	155.600	162.041
Laborante	116.030	119.058	122.086	128.143	134.200	140.256	146.313	152.370

## ANEXO VIII

## Nocturnidad

Categoría	Valor por hora
<i>Producción-Distribución</i>	
Supervisor	229
Monitor	207
Oficial primera	202
Oficial segunda	202
Especialista primera	202
Especialista segunda	202
Especialista tercera	202
Peón	202
Jefe de Expedición	215
Despachador Fábrica	207

Categoría	Valor por hora
<i>Mantenimiento</i>	
Asistente	222
Oficial primera	202
Oficial segunda	202
Oficial tercera	202
<i>Taller Vehículos</i>	
Supervisor	215
Oficial primera	202
Oficial segunda	202
Oficial tercera	202
<i>Transportes</i>	
Oficial primera Chófer-Transp.	202

Categoría	Valor por hora
<i>Servicios Complementarios</i>	
Almacenero .....	207
Recambista .....	202
Portero .....	202
<i>Ventas</i>	
Despachador Agencia .....	202
<i>Garantía de Calidad</i>	
Asistente HAS .....	213
Oficial primera HAS .....	202
Oficial segunda HAS .....	202
Oficial tercera HAS .....	202
Especialista HAS .....	202
Analista Laboratorio .....	202
Laborante .....	202

## ANEXO IX

## Horas extraordinarias

Las partes firmantes del XIII Convenio Colectivo de «Bimbo, Sociedad Anónima», 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:

- La reparación de averías.
- La atención de pedidos imprevistos.
- La cobertura de momentos punta de producción.

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

Categoría	Valor por hora
<i>Producción-Distribución</i>	
Supervisor .....	1.862
Monitor .....	1.689
Oficial primera .....	1.346
Oficial segunda .....	1.278
Especialista primera .....	1.278
Especialista segunda .....	1.266
Especialista tercera .....	1.209
Peón .....	1.143
Jefe de Expedición .....	1.744
Despachador Fábrica .....	1.689
<i>Mantenimiento</i>	
Asistente .....	1.809
Oficial primera .....	1.488
Oficial segunda .....	1.396
Oficial tercera .....	1.219
<i>Taller Vehículos</i>	
Supervisor .....	1.744
Oficial primera .....	1.346
Oficial segunda .....	1.296
Oficial tercera .....	1.209
<i>Servicios Complementarios</i>	
Almacenero .....	1.689
Recambista .....	1.346
Portero .....	1.207
<i>Ventas</i>	
Despachador Agencia .....	1.226
<i>Administración</i>	
Jefe primera .....	1.716
Jefe segunda .....	1.554
Jefe tercera .....	1.458
Oficial primera .....	1.371
Oficial segunda .....	1.242
Oficial tercera .....	1.134
Auxiliar primera .....	1.128
Auxiliar segunda .....	1.056
Auxiliar .....	1.038
Oficial (media jornada) .....	1.371

Categoría	Valor por hora
<i>Garantía de Calidad</i>	
Asistente HAS .....	1.689
Oficial primera HAS .....	1.396
Oficial segunda HAS .....	1.296
Oficial tercera HAS .....	1.272
Especialista HAS .....	1.209
Analista Laboratorio .....	1.551
Laborante .....	1.458

## Compromisos adicionales de la Dirección para 1991 que no forman parte del texto del Convenio

## COMPROMISO PRIMERO

*Ayudas excepcionales en casos de ILT*

Se faculta a las Gerencias para establecer las ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que entiendan de aplicación y que serán del 50 por 100 de la diferencia en bruto dejada de percibir de la base de cotización según la legislación vigente en el momento de la firma del presente compromiso, para aquellos supuestos de ILT de más de cuatro meses de duración, o por periodos de igual duración, en que por su especial gravedad y por las circunstancias personales del interesado se justifiquen.

En el caso de que a consecuencia del accidente de trabajo ocurrido en el Centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo se produjera fractura o fisura y/o amputación total o parcial, el plazo será de cinco días, y la ayuda será del 80 por 100.

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 quince días.

La Dirección de la Compañía concederá las citadas ayudas aplicando criterios homogéneos, informando de las mismas a las representaciones sindicales en las reuniones del Comité Central.

Barcelona, enero de 1991.

## COMPROMISO II

*Minusválidos*

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 1991 a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el artículo 53 del XIII Convenio, si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

Barcelona, enero de 1982.

## COMPROMISO III

*Contratación 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 1983.

## 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 de que los soliciten, a fin de que los trabajadores de «Bimbo, Sociedad Anónima», 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 55 por 100 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 1990.

#### COMPROMISO V

##### Jornada

La Dirección asume el compromiso de establecer una jornada de treinta y nueve 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 treinta y nueve 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:

##### Producción:

1. La reducción debe ser de horas de trabajo efectivo, en ningún caso de días completos de trabajo.

2. Se deben mantener seis 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, distribución, taller vehículos: 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.

Administración, 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 lineales, 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 primera 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 lineal, 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.

Las características 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 artículo 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 graven las ventas, se aplicarán los siguientes:

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

5,16 por 100 para vendedores con más de dieciocho meses de antigüedad en la categoría.

4,12 por 100 hasta dieciocho meses de antigüedad.

2. Las ventas que excedan del anterior promedio, devengarán exclusivamente un 2 por 100, 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:

$$PVD^* = \frac{\text{Venta total generada por los ven. año anterior}^{**}}{\text{No. vend. promedio año anterior}} + \text{incremento salarial pactado en Convenio}$$

\* = 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 seis días a la semana. Cuando haya un número suficiente de vendedores especiales, se estudiará la posibilidad de realizar la jornada de cinco 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 personas 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) Chófer Repartidor:

###### 1. Categoría profesional:

Se crea una nueva categoría profesional de Oficial primera Chófer-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 primera Vendedor, es que no realiza ningún tipo de pedido, ni sufre 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, 3.687,35 pesetas/día.

Plus Convenio: 921,86 pesetas/día.

Salario Convenio: 4.609,21 pesetas/día.

2. Antigüedad pesetas/día:

Dos años: 97,51; cuatro años: 194,86; nueve años: 390; catorce años: 584,94; diecinueve años: 779,84; veinticuatro años: 974,82; veintinueve años: 1.169,68.

3. Pagas extra: Importe/paga.

Sin antigüedad: 103.246; dos años: 105.977; cuatro años: 108.703; nueve años: 114.167; catorce años: 119.624; diecinueve años: 125.082; veinticuatro años: 130.541; veintinueve años: 135.998.

4. Nocturnidad: 202 pesetas/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 pesetas por servicio realizado. La prestación de dicho servicio será totalmente voluntario. En caso de que el servicio prestado sea en domingo o festivo, la compensación será de 2.161 pesetas. Se devengará la prima por servicio especial cuando se emplee aproximadamente una hora en la realización del mismo.

**5. Jornada y horarios 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 un miembro del referido Comité.

Barcelona, diciembre 1989.

**COMPROMISO VIII****Jornada**

La Dirección asume el compromiso de establecer una jornada semanal de treinta y ocho horas de trabajo efectivo, operando esta reducción en dieciséis horas en el año 1990 y las restantes treinta y dos 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 1991****CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

Si el IPC real a 31 de diciembre de 1991 supera el 8 por 100, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales y antigüedad de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 1990 practicándose las regularizaciones oportunas en dichos conceptos de forma coherente:

1. La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1992 serán las tablas salariales de 1990, incrementadas en el IPC real de 1991 garantizándose, en todo caso, los porcentajes de incremento aplicados en 1 de enero de 1991 para cada categoría.

2. Sin embargo, a partir del momento en que el IPC para 1991 publicado por el INE, aunque no sea definitivo, supere el 8 por 100, se procederá a efectuar una revisión salarial con carácter de a cuenta en la forma siguiente:

a) Se proyectará para los restantes meses del año sobre la base del 108 por 100 (8 por 100 sobre tablas) el incremento teórico resultante de dividir este porcentaje por el número de meses transcurrido, en concepto de cantidad a cuenta.

b) En 31 de diciembre de 1991 se procederá a efectuar los ajustes pertinentes para lograr la plena aplicación de los precedentes números 1 y 2.

**Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1991**

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.	

**6278**

**RESOLUCION de 20 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 1990; de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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, 20 de febrero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

**CONVENIO COLECTIVO DE «CIGARROS DE CANARIAS, SOCIEDAD ANONIMA», PARA 1990**

Artículo 1.º **Ámbito y objeto de aplicación.**—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa «Cigarros de Canarias, Sociedad Anónima» (Cigarcanaria), y los trabajadores de su plantilla adscritos a los Centros de trabajo de Madrid y La Laguna (Santa Cruz de Tenerife).

No obstante, el conjunto de derechos y obligaciones suscritos se aplicará a todos los trabajadores de la Empresa.

Queda exceptuado de la aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección y gestión de la Empresa.

Art. 2.º **Vigencia.**—El presente Convenio entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su firma, y