

2829 RESOLUCION de 24 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de diciembre 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, 24 de enero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«BIMBO, SOCIEDAD ANONIMA»**

CAPÍTULO 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 1992.

Artículo 4. Duración, prórroga y denuncia.— La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1992. 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 éste.

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 renegociarse 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.

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 coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión del Comité Central, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar reuniones específicas para determinados asuntos, cuando de mutuo acuerdo se decida.

CAPÍTULO 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 estén 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 horarios
- b) La permanencia obligatoria
- c) El descanso compensatorio
- d) El trabajo nocturno
- e) El transporte, donde lo hubiera

Artículo 14. Rotación de turnos.— La Dirección de cada centro de trabajo y los representantes de los trabajadores de éstos, podrán negociar la rotación de turnos, cuando existan más de uno por línea, garantizándose en todo caso la continuidad de los procesos productivos y las categorías de los puestos de trabajo, sin perjuicio de la adscripción voluntaria a turnos 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-Chóferas 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 período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

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

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

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 1991 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 1992, a los efectos de reiteración o rein-

cidencia 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 1991, 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. Licencias retribuidas. - En el caso de licencia retribuida motivado por nacimiento de hijo, muerte o enfermedad grave de parientes en primer grado de consanguinidad o del cónyuge, se abonará el salario de actividad normal más los complementos salariales variables que le hubieran correspondido al trabajador en el caso de que hubiese prestado servicio profesional.

Artículo 29. 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 30. Política de Empleo. - Se garantiza a todo trabajador, la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional del puesto que desempeña.

Artículo 31. Red Comercial de Grandes Clientes. - Las condiciones económicas y profesionales de los trabajadores que presten servicio en la Red Comercial de Grandes Clientes, se regularán por lo dispuesto en el Anexo IX.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 32. Principios generales. - 1. Los conceptos retributivos que se señalan y definen en el presente capítulo sustituyen a todos los conceptos retributivos que se vienen abonando hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

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

Artículo 33. 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 (28, 30 ó 31 días); salvo para aquellas categorías que específicamente se señalan, cuyo devengo y pago siempre será en base a 30 días, con independencia de la duración que tenga el mes.

Artículo 34. Salario Convenio. - Es el resultante de adicionar al Salario Base el Plus Convenio. El Salario Base será el 80% del Salario Convenio.

Artículo 35. 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".

Artículo 36. 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 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: 15 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 37. 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 650 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 38. 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 de 229 ptas.

Artículo 39. 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 40. Complemento especial transportistas.- Los transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

- Ptas./Km./día, por los primeros 317, a 6,03 Ptas.
- Ptas./Km./día, a partir del 318, a 18,25 Ptas.

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

Artículo 41. 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 1992 y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 109.034 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 82.303 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio este mínimo queda establecido en 87.241 pesetas. Los vendedores (Red de Autoventa) 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 18 meses de antigüedad: 4,12%.
- Con más de 18 meses 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 42. 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 43. Complemento personal.- El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 1992 en igual cuantía que en 1991 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 1992 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 44. 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 1991.

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 1991.

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 1.991.

El personal con categoría profesional de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 1.991.

Artículo 45. 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

Artículo 46. 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.

Artículo 47. 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 48. Del Comité Central. - A) Cada representación sindical o grupo de representantes no afiliados, se reunirán por su cuenta, eligiendo a su representante de acuerdo con los siguientes criterios:

1) se respetará la proporcionalidad obtenida por cada representación sindical o grupos de representantes no afiliados en las últimas elecciones sindicales generales.

2) La distribución de los miembros del Comité Central se hará teniendo en cuenta el número de representantes legales de los trabajadores que correspondan a cada zona. Fijada la representatividad global, se designarán por cada representación sindical o grupos de no afiliados, los representantes geográficos y de grupos profesionales que serán miembros del Comité Central, teniendo en cuenta que la suma conjunta de los representantes elegidos, se ajustará a la representación global existente. En aquellas zonas en donde exista implantación de una representación sindical y no le corresponda nombrar representante, podrán negociar con el Director de Relaciones Industriales la posibilidad de efectuar el cambio con un representante de otra zona en donde tuvieran varios.

3) Se adecuará a cada mandato la distribución de miembros del Comité Central, teniendo en cuenta la situación real de plantillas por zonas existentes en la Empresa, así como la representatividad de los sindicatos o grupos de no afiliados.

b) Estará formado por 27 miembros, los cuales deberán ser representantes legales de los trabajadores, repartidos de la siguiente forma entre las zonas:

- 9 Cataluña-Aragón-Baleares
- 7 Centro
- 4 Norte-Noroeste
- 4 Sur
- 3 Levante

c) 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. 48).

d) 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

e) 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 está 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.

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

Artículo 49. 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% del total de representantes de los trabajadores elegidos en las elecciones sindicales celebradas en la Empresa, en el caso de que tengan constituida la Sección Sindical de Empresa, ésta tendrá los siguientes derechos:

a) Disponer de un local para uso de la Sección Sindical de Empresa. La ubicación del mismo deberá negociarse con el Director de Relaciones Industriales.

b) Nombrar hasta un máximo de tres Delegados Sindicales que tendrán un crédito sindical de 40 horas mensuales.

c) 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% 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 50.- 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 51.- 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 52.- 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.

Artículo 53.- Ayuda a las Secciones Sindicales de Empresa.- Se establece una ayuda total de tres millones de pesetas, a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa que será distribuida de forma proporcional al número de representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 54. Natalidad.- Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 11.438 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 55. 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 19.000 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 1992, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre

de 1992, 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 56. Minusválidos.- 1.- Ayuda a Minusválidos:

a) Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 33.960 Ptas. mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XIV Convenio Estatal), que haya sido declarado oficialmente minusválido y se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

- CIEGOS (con una visión de menos de 20/200 en ambos ojos después de la oportuna corrección)

- SORDOMUDOS o SORDOS PROFUNDOS (con una pérdida de agudeza auditiva de más de 75 decibelios)

- Afectos de pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores o inferiores o de una extremidad superior y otra inferior (conceptuándose como partes esenciales la mano y el pie)

- PARAPLEJICOS, HEMIPLEJICOS Y TETRAPLEJICOS.

- OLIGOFRENICOS CON RETRASO MENTAL (valorado en un coeficiente intelectual inferior al 0,5)

- PARALITICOS CEREBRALES.

Igualmente quedarán contemplados los casos donde exista una declaración oficial de minusvalía en un grado igual o superior al 66%; Así como los supuestos en que el minusválido requiera la ayuda de una tercera persona para realizar las actividades esenciales y en este sentido sea reconocido oficialmente por el organismo competente mediante una prestación específica por este concepto.

b) En los casos en que la minusvalía esté comprendida entre el 55% y el 65%, la ayuda será de 16.980 Ptas. mensuales.

c) Normas comunes aplicables a las ayudas antes indicadas: éstas ayudas se retrotraerán a la fecha de reconocimiento oficial de la minusvalía por el organismo competente, siempre que se hubiera dado traslado a la Dirección de la Empresa de la solicitud, simultáneamente a la presentación de la referida solicitud ante el mencionado organismo. El importe de la ayuda se abonará en la nómina del mes siguiente.

La ayuda se dejará de abonar cuando el minusválido realice trabajos remunerados o el organismo oficial a quien corresponda se haga cargo total de la atención del minusválido.

2.- Fondo a Minusválidos: Se crean ayudas, hasta un montante total de 1.000.000 ptas., para atender aquellos casos de minusvalías declaradas oficialmente que no se hallen comprendidas en los casos anteriores. La administración de estas ayudas será a cargo de la Comisión Paritaria del Convenio, teniendo dichas ayudas un límite anual individual y global.

Artículo 57. Nupcialidad.- El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 23.221 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen en la empresa en calidad de fijos de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Artículo 58. 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 59. 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 de pesetas. En los casos de accidente que de lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta 3.000.000 de Ptas.

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 Antigüedad) de la plantilla fija de convenio existente cada año a la finalización de ejercicio.

Artículo 60. Créditos para viviendas.- Los trabajadores fijos en plantilla con antigüedad superior a un año, podrán solicitar un crédito para la adquisición, amortización o reformas de una vivienda, de acuerdo con las condiciones establecidas en el Anexo III "CREDITOS PARA VIVIENDA".

Artículo 61. 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 62. 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 271 pesetas por trabajador.

Artículo 63. 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 54 años cumplidos se acoja 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 acogerse hasta un máximo de un 1% de la plantilla de trabajadores fijos de convenio, siguiéndose el criterio de antigüedad en la petición.

Artículo 64. Contratos de relevo.- Se podrán celebrar contratos de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 65. Traslados.- La empresa, en cuanto a traslados forzados, se atendrá 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 700.000 pesetas, en concepto de indemnización por traslado.

Artículo 66. Ayudas a la Formación.- 1. Se establece un fondo económico de 2.000.000 ptas. para la concesión de hasta 40 ayudas al personal fijo de plantilla. En ningún caso la ayuda excederá de los gastos que se puedan justificar por matrículas o material de estudio.

2.- Se crea un fondo económico para 1.992 de 1.500.000 ptas. para la concesión de 50 becas a los hijos de los trabajadores fijos de plantilla, mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (art. 55), 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)

- 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 de invierno (uno puede ser de pana), y 2 de verano.
- 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 de verano y dos de invierno.
- 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 349 pesetas.
- b) Comida, hasta 1.100 pesetas.
- c) Cena, hasta 1.100 pesetas.
- d) pernoctar, hasta 2.750 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:

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

- Se crea un fondo de 6.000.000 ptas. para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de 600.000 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 mensualmente, descontándose en la nómina de cada período la cantidad de 17.640 ptas. en el primer caso y la de 18.167 ptas. para el segundo caso, o la cuantía correspondiente si la concesión hubiere sido inferior a las 600.000 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 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.
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 XIV Convenio Colectivo Estatal de la empresa BIMBO, S.A.

SOLICITUD DE CREDITO PARA LA VIVIENDA

Nombre y apellidos:
Fecha de nacimiento:
D.N.I. n.: 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 habita? Ciudad: Calle: No: C.P.: Provincia:

MOTIVOS POR LOS CUALES DESEA COMPRAR UNA NUEVA VIVIENDA

Núm. 1:
Núm. 2:
Núm. 3:

DATOS DE LA NUEVA VIVIENDA

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 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 este 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 1.992

Los importes establecidos en los anexos V (Tablas Salariales), VI (Antigüedad) y VII (Pagas Extra) han sido calculados sobre la base de las cantidades que figuran en el XIII Convenio Estatal incrementadas en un 7,5%. En el supuesto de que fuera de aplicación la cláusula establecida en el XIII Convenio, se modificaría la base de cálculo de aquellos conceptos previstos en la misma.

ANEXO V

TABLAS DE SALARIOS BRUTOS DIARIOS (1.992)

PRODUCCION-DISTRIBUCION

	Sal.Bas	Plus Conv.	Sal.Conv.
* Supervisor producc.	5.743,73	1.435,69	7.179,42
* Monitor	5.190,68	1.297,57	6.488,25
Oficial 1a.	4.130,55	1.032,47	5.163,02
Oficial 2a.	3.921,23	980,01	4.901,24
Especialista 1a.	3.921,23	980,01	4.901,24
Especialista 2a.	3.887,48	971,71	4.859,19
Especialista 3a.	3.735,81	933,86	4.669,67
Peon	3.541,83	885,29	4.427,12
* Supervisor distrib.	5.621,00	1.405,25	7.026,25
* Jefe Expedición	5.377,74	1.344,36	6.722,10
* Despachador	5.190,68	1.297,57	6.488,25

MANTENIMIENTO

	Sal.Bas	Plus Conv.	Sal.Conv.
* Supervisor Técnico	5.743,73	1.435,69	7.179,42
Oficial 1a.	5.045,36	1.261,34	6.306,70
Especialista	4.757,81	1.189,46	5.947,27
Auxiliar	4.250,29	1.062,53	5.312,82
	3.764,67	941,02	4.705,69

TALLER VEHICULOS

	Sal.Bas	Plus Conv.	Sal.Conv.
* Supervisor resp.taller	5.621,00	1.405,25	7.026,25
* Supervisor	5.377,74	1.344,36	6.722,10
Oficial 1a.	4.124,95	1.031,05	5.156,00

	Sal.Bas	Plus Conv.	Sal.Conv.
Oficial 2a.	3.973,61	993,24	4.966,85
Oficial 3a.	3.735,81	933,86	4.669,67

TRANSPORTES

* Supervisor	5.053,97	1.263,30	6.317,27
Of.1a. Chofer Transp.	4.083,08	1.020,56	5.103,64

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

* Almacenero	5.190,68	1.297,57	6.488,25
Recambista	4.124,95	1.031,05	5.156,00
Portero	3.846,72	961,63	4.808,35

VENTAS

* Supervisor A	5.094,75	1.273,57	6.368,32
* Supervisor B	4.993,33	1.243,17	6.236,50
* Supervisor C	4.874,92	1.218,57	6.093,49
* Supervisor D	4.762,69	1.190,57	5.953,25
* Supervisor E	4.655,19	1.163,85	5.819,04
Of.1a.vendedor autoventa	3.963,90	991,00	4.954,90
Despach Agencia	3.921,23	980,01	4.901,24
* Expendedores	3.790,31	947,48	4.737,79
Oficial 1a ven.G.Ctes.	3.963,90	991,00	4.954,90
Oficial 2a ven.G.Ctes.	3.963,90	991,00	4.954,90
Promotor ventas	3.963,90	991,00	4.954,90
Ayudante ventas	3.541,83	885,29	4.427,12
Chofer repartidor	3.963,90	991,00	4.954,90

ADMINISTRACION

* Jefe Primera	5.386,26	1.346,46	6.732,72
* Jefe Segunda	4.909,80	1.277,28	6.187,08
* Jefe Tercera	4.616,77	1.154,13	5.770,90
* Oficial Primera	4.359,70	1.089,72	5.449,42
* Oficial Segunda	3.987,63	996,80	4.984,43
* Oficial Tercera	3.650,44	914,84	4.565,28
* Auxiliar Primera	3.643,92	910,75	4.554,67
* Auxiliar Segunda	3.440,73	860,08	4.300,81
* Auxiliar	3.371,16	842,63	4.213,79
* Of. 1a. 1/2 jornada	2.261,67	565,37	2.827,04

GARANTIA DE CALIDAD

* Asistente MAS.	5.313,99	1.328,50	6.642,49
Oficial 1a.MAS.	4.224,38	1.056,13	5.280,51
Oficial 2a.MAS.	4.016,10	1.004,02	5.020,12
Oficial 3a.MAS.	3.842,95	960,63	4.803,59
Especialista MAS	3.735,81	933,86	4.669,67
* Analista Laborat.	4.806,55	1.201,44	6.008,03
* Laborante	4.319,68	1.129,85	5.449,53

(* Las categorías señaladas con asterisco (*) devengan todos los meses del año en base a 30 días.

ANEXO VI

ANTIGÜEDAD : IMPORTES BRUTOS DIARIOS (1.992)

Categoría	2 años	4 años	6 años	10 años	15 años	20 años	25 años
PRODUCCION-DISTRIBUCION							
* Supervisor	153,01	306,25	612,56	918,76	1.225,01	1.531,27	1.837,56
* Monitor-Chofer-Turno	137,77	275,51	551,01	826,57	1.101,24	1.376,50	1.651,81
Oficial Primera	104,39	208,78	417,56	626,34	835,10	1.043,88	1.252,66
Oficial Segunda	102,33	204,66	409,30	613,95	818,60	1.026,80	1.239,50
Especialista Primera	102,33	204,66	409,30	613,95	818,60	1.026,80	1.239,50
Especialista Segunda	101,46	202,92	405,84	608,71	811,50	1.014,34	1.217,37
Especialista Tercera	97,57	195,14	390,28	585,42	777,23	975,33	1.170,37
Peon	92,75	185,47	370,94	556,40	741,87	927,19	1.112,90
* Supervisor Distribución	146,14	292,28	584,56	876,84	1.169,12	1.458,16	1.747,20
* Jefe Expedición	142,77	285,54	571,08	856,62	1.142,14	1.428,32	1.714,73
* Despachador Fabrica	137,77	275,51	551,01	826,57	1.101,24	1.376,50	1.651,81
MANTENIMIENTO							
* Supervisor Técnico	153,01	306,25	612,56	918,76	1.225,01	1.531,27	1.837,56
Técnico	132,45	264,90	529,80	794,70	1.059,60	1.379,46	1.700,32
Oficial Primera	124,86	249,72	499,44	749,16	998,88	1.331,84	1.664,16
Especialista	111,75	223,50	447,00	670,50	894,00	1.188,00	1.517,00
Auxiliar	98,19	196,38	392,76	589,14	785,52	1.047,36	1.363,12
TALLER VEHICULOS							
* Supervisor R. Taller	146,14	292,28	584,56	876,84	1.169,12	1.458,16	1.747,20
* Supervisor	142,88	285,77	571,54	857,31	1.143,14	1.428,32	1.714,73

Categoría	Valor por hora
Oficial 1a.	1.663
Especialista	1.501
Auxiliar	1.310

TALLER VEHICULOS

Superv. resp. taller	1.976
Supervisor	1.875
Oficial 1a.	1.447
Oficial 2a.	1.393
Oficial 3a.	1.300

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Almacenero	1.816
Recambista	1.447
Portero	1.298

VENTAS

Despachador Agencia	1.318
---------------------	-------

ADMINISTRACION

Jefe 1a.	1.845
Jefe 2a.	1.671
Jefe 3a.	1.567
Oficial 1a.	1.474
Oficial 2a.	1.335
Oficial 3a.	1.219
Auxiliar 1a.	1.213
Auxiliar 2a.	1.135
Auxiliar	1.116
Oficial 1a. 1/2 jornada	1.474

GARANTIA DE CALIDAD

Asistente MAS.	1.816
Oficial 1a. MAS.	1.501
Oficial 2a. MAS.	1.393
Oficial 3a. MAS.	1.367
Especialista MAS.	1.300
Analista Laboratorio	1.667
Laborante	1.567

ANEXO IXRED COMERCIAL DE GRANDES CLIENTES

(Refundición antiguo Compromiso VI y Acuerdo de 4.10.91)

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 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 se requiere de personas con nuevas funciones de reparto distintas 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 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 Clientes1.- Categoría Profesional

Oficial 1. vendedor
Servicio Grandes Clientes

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. 41 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 efectuada por los vendedores de la Delegación, devengarán el porcentaje de:

- 5,16% para vendedores con más de 18 meses de antigüedad en la categoría.

- 4,12% hasta 18 meses 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:

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

- 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

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, 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
Categoría profesional de Oficial 1a.
chofer-repartidor.

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 supone 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

Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio.

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 1.862 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 2.510 Ptas. 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 adaptará a los horarios de recepción de mercancías de los mismos, así como a las funciones complementarias que en los mismos se realicen.

C) Oficial 1a. vendedor servicio grandes clientes

1 CATEGORIA PROFESIONAL
Oficial 1a. Vendedor.
Servicio Grandes Clientes

2 FUNCIONES

Siguiendo las instrucciones de su superior jerárquico -KAM O Jefe de Delegación de Ventas- afecta pedidos, posiciona productos en los espacios acordados con los clientes, retira devolución, colabora en la carga y descarga, coordinando que los horarios de reparto y entrega se ajusten a las necesidades de los clientes, y en todo caso realizará cuantas funciones sean necesarias dentro de su categoría para asegurar un buen servicio al cliente y al consumidor.

Para desarrollar las funciones descritas contará, según los casos, con el soporte del ayudante de ventas.

3 RETRIBUCIONES: Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio.

4 INCENTIVOS

Recibirá un incentivo trimestral de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Las referencias serán los crecimientos que se produzcan en la venta de cada trimestre de los clientes que tiene asignados.

2. Si el crecimiento global de la venta de estos clientes durante el trimestre equivale al IPC anual, recibirá 25.000 pesetas trimestrales. Cada crecimiento adicional del 1% supondrá 5.000 pesetas más, con un tope máximo de 200.000 pesetas por trimestre, incluido el párrafo anterior.

La cuantía máxima anual a percibir por este concepto será de 800.000 ptas.

3. En todo caso se efectuará un ajuste al final de cada año.

4. El promedio de incentivo a percibir en vacaciones, se calculará sobre la media individual obtenida en el año anterior.

5. JORNADA Y HORARIO 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.

Los horarios de trabajo diarios estarán en función del horario de atención al cliente, negociándose con los representantes legales de los trabajadores la adecuación de los mismos, sin que éstos tengan que ser los de ruta de autoventa de la correspondiente Delegación.

Cuando haya un número suficiente de Oficiales 1a. se estudiará la posibilidad de realizar la jornada de cinco días a la semana, atendiendo en todo caso la evolución del mercado y la frescura de los productos.

6. SELECCION DE OFICIALES 1a. VENEDORES SERVICIO GRANDES CLIENTES.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los trabajadores de Binbo que estén interesados en el puesto.

Si la selección es interna, se seguirán los criterios establecidos, y si es externa, se aplicarán las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Su puesto de trabajo pueda promocionar a Oficial 1a. Vendedor Autoventa, Oficial 1a. Vendedor Servicio Grandes Clientes, Promotor de Ventas, Supervisor KAM (Jefe de Cuentas Clave), etc.

D. PROMOTOR DE VENTAS

1. CATEGORIA PROFESIONAL
Promotor de ventas

2. FUNCIONES

Obtener pedidos de productos de larga vida, visitando los clientes de su zona y promoviendo su venta, exhibición y rotación.

Realizar las ofertas y acciones promocionales para cada producto y familia, de acuerdo con las directrices recibidas.

Acordar el espacio y posicionamiento de los productos.

Supervisar la correcta exhibición de los productos en el lineal.

Conformar el pedido realizado y las condiciones y día de suministro con cada cliente.

Efectuar las gestiones de cobro que sean necesarias.

Agrupar pedidos por productos y clientes, de forma que se atienda el día de servicio, zona o ruta de reparto, horario del transportista y capacidad del vehículo.

Controlar las condiciones de servicio a sus clientes, tanto en cantidad, plazo, como facturación.

3. RETRIBUCIONES

Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio.

4. INCENTIVO SOBRE LA VENTA

Incentivo según baremo de ventas y familia de productos a determinar. Se establece una banda de referencia en cuanto a estas percepciones con un mínimo de 500.000 ptas. y un máximo de 1.000.000 ptas.

5. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Jornada partida
5 días/semana

6. SELECCION

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los trabajadores de Bimbo que estén interesados en el puesto.

La selección se hará siguiendo los criterios establecidos, tanto si se trata de una selección interna como externa.

El puesto de trabajo está abierto a promociones ulteriores.

F) AYUDANTE DE VENTAS**1. CATEGORIA PROFESIONAL**

Ayudante ventas
Servicio Grandes Clientes.

2. FUNCIONES

Posicionar y reponer los productos en los espacios que le diga el KAM o el Oficial 2a. vendedor Servicio Grandes Clientes, realizando cualquier otra función que esté dentro de su categoría profesional y que le indiquen los anteriores, así como retirar la devolución y colaborar en la carga y descarga del producto.

3. RETRIBUCION FIJA

Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio.

4. JORNADA Y HORARIO 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.

Los horarios de trabajo diarios estarán en función del horario de atención al cliente, negociándose con los representantes legales de los trabajadores la adecuación de los mismos, sin que éstos tengan que ser los de ruta de autoventa de la correspondiente Delegación.

Cuando haya un número suficiente de Oficiales 2a. se estudiará la posibilidad de realizar la jornada de cinco días a la semana, atendiendo en todo caso la evolución del mercado y la frescura de los productos.

5. SELECCION

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los trabajadores de Bimbo que estén interesados en el puesto.

La selección se hará siguiendo los criterios establecidos, tanto si se trata de una selección interna como externa.

Su puesto de trabajo puede promocionar a Oficial 1a. Vendedor Servicio Grandes Clientes, Oficial 2a. vendedor Servicios Grandes Clientes, Vendedor Autoventa, Promotor, Supervisor, KAM (Jefe de Cuentas Clave), etc.

G) Disposiciones comunes**1. GRANDES CLIENTES**

Son aquellos puntos de venta donde se vendan diez millones de pesetas al año. Esta cantidad será revisada anualmente con el mismo incremento de tablas del Convenio Colectivo.

2. INFORMACION AL COMITE CENTRAL

La Dirección de la empresa proporcionará información trimestral, coincidente con las reuniones del Comité Central, sobre la implantación de las nuevas categorías profesionales en los distintos centros de trabajo y su impacto sobre la venta de la Compañía.

La previsión de la Dirección de la empresa para el año 1.992 es atender cien Grandes Clientes (puntos de venta), bajo esta modalidad de organización comercial, que viene a significar aproximadamente un 12% total de la venta en pesetas de la Compañía.

La venta en pesetas prevista por la Compañía que será atendida por la Red de Ventas de Grandes Clientes, no sobrepasará el 20% de la venta en pesetas de la empresa en el año

1.995. En el caso de que cambiara la referida previsión, la Dirección de la Compañía se reunirá de nuevo con las Representaciones Sindicales, a efectos de tratar adecuadamente esta materia.

La Dirección de la empresa informará a las Secciones Sindicales de Empresa mas representativas, sobre los horarios de la nueva Red de Ventas antes de su implantación.

J.- ASIGNACION DE FUNCIONES:

La asignación de funciones profesionales propias de las nuevas categorías, se efectuará bajo los principios de voluntariedad. En el caso de no cubrirse voluntariamente estas categorías profesionales con personal fijo interno, la Dirección de la empresa podrá acudir a la contratación externa.

La aplicación de este Acuerdo, implica los siguientes efectos:

a) Desaparecerán 29 puestos de trabajo ocupados anteriormente por la categoría profesional de Of. 1 Vendedor de Grandes Clientes, que previamente han sido indicados a las partes negociadoras.

Las personas excedentes de estos puestos podrán, a su elección:

1º Optar por un puesto de Of. 1 Vendedor de Autoventa.

En este caso, mantendrán sus retribuciones fijas (salario base, plus convenio, antigüedad y pagas extras).

En cuanto a la retribución variable (comisión sobre la venta), se aplicará el art. 41 del Convenio Colectivo, procurando la Dirección de la empresa asignarles una ruta de autoventa de potencial similar a las existentes en la Delegación de Ventas. Con carácter excepcional, se les garantizará durante seis meses, a partir del cambio de funciones profesionales, una media de comisión sobre la venta equivalente al promedio del último año que hubiese desempeñado la anterior categoría profesional, a efectos de que puedan adaptarse a las nuevas funciones profesionales.

2º Optar por una de las nuevas categorías profesionales que integran la RED DE GRANDES CLIENTES de las existentes en la Delegación de Ventas.

En este caso, sus retribuciones económicas se regirán por lo especialmente pactado en la nueva categoría profesional, acordándose por pacto individual la indemnización a percibir.

En el caso de no efectuar opción expresa, se entenderá que opta por la primera opción.

b) Los Ofic. de la. Vendedor de Autoventa que decidan voluntariamente realizar las funciones de las nuevas categorías profesionales, se regirán por lo específicamente pactado en ellas, en todos sus aspectos, sin perjuicio de acordarse por pacto individual la indemnización por el cambio de categoría profesional.

c) En los centros de trabajo donde se aplique la RED DE VENTAS DE GRANDES CLIENTES, se garantizará durante seis meses el promedio de la comisión sobre la venta del último año, a aquellos Ofic. de la. Vendedor que dejen de atender un Gran Cliente por ser atendido éste a través de esta Nueva Red de Ventas.

d) Para calcular el promedio de Comisiones a percibir en vacaciones por los Ofic. la. Vendedor de la Red de Ventas de Autoventa, se tendrá en cuenta la comisión abonada a los Ofic. de la. Vendedor Grandes Clientes que pertenecían a la plantilla del centro de trabajo. Se respetará en todo caso el sistema de cálculo sobre la venta en aquellos centros de trabajo en que se viniera realizando con anterioridad como condición más beneficiosa ó "ad personam".

El promedio de la comisión sobre la venta a percibir en vacaciones del año 1.992, no será en ningún caso inferior al percibido en el año 1.991 por este concepto en aquellos centros de trabajo donde se implante la Nueva Red de Ventas de Grandes Clientes.

5º DISPOSICION 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.

ANEXO X

MECANICOS MANTENIMIENTO FABRICAS

10. Objeto

Es objeto del presente acuerdo la clasificación profesional del grupo profesional de los mecánicos de mantenimiento.

Esta reclasificación comprende la definición efectuada por la Dirección de las nuevas categorías profesionales que integrarán el citado grupo profesional, estableciéndose los requisitos de acceso a cada categoría y las tareas concretas que deben desarrollar cada una de ellas.

Por otra parte, se fijan los niveles retributivos correspondientes a cada categoría profesional, así como el sistema de provisión de las mismas, adecuando a estas las antiguas categorías profesionales.

De igual forma, la Dirección contempla el sistema de promoción de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional, estableciendo el método de ascensos profesionales para aquellos trabajadores que posean una cualificación profesional que amerite los mismos.

Finalmente, se establecen los sistemas de Formación que permitan una adecuación constante entre las tareas profesionales a realizar por cada categoría profesional y los requerimientos exigidos para un adecuado ejercicio de las mismas.

20. Estructura profesional

Dentro del grupo profesional de Mecánicos de Mantenimiento se establecen cinco categorías profesionales, que responden a la situación actual de las necesidades que requiere el Mantenimiento, a efectos de lograr una organización eficaz del trabajo junto a la mejor optimización de los recursos, que permita satisfacer el mutuo interés de ambas partes, de consecución de objetivos empresariales y de las expectativas a la vez que el desarrollo personal.

De esta forma, se establece una proyección de las distintas categorías profesionales, que van progresando hasta alcanzar la figura del Oficial de la. de Mantenimiento, como puesto central de la estructura, caracterizada por un nivel notable de polivalencia. Por encima de esta figura profesional, se encontrarán solamente los Técnicos de Mantenimiento -caracterizados por una mayor especialización- y el Equipo de Mando, constituido por los Supervisores.

Las categorías profesionales resultantes, son las siguientes:

- 1.- AUXILIAR DE MANTENIMIENTO.
- 2.- ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO.
- 3.- OFICIAL DE la. DE MANTENIMIENTO.
- 4.- TECNICO DE MANTENIMIENTO.
- 5.- SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO.

30. Tareas profesionales de las categorías profesionales.

Las tareas profesionales que deberá desarrollar cada categoría profesional, son las establecidas a continuación:

1.- AUXILIAR DE MANTENIMIENTO

- Formación teórica: F.P. II Eléctrico o Mecánico.
- Especialidad: Máquinas eléctricas
Automatismos industriales
Frio industrial

No se requiere experiencia previa, dado que es un puesto escuela. En caso de que se tenga experiencia, puede acortarse el periodo de aprendizaje, según los conocimientos adquiridos por el trabajador.

El tiempo previsto de permanencia en la categoría profesional, es un mínimo de un año.

Realizará tareas concretas en el área de Mantenimiento, bajo supervisión directa y consistirán las mismas en operaciones sencillas y de apoyo al Oficial la. de Mantenimiento, careciendo de responsabilidad directa en su actuación profesional.

2.- ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO

- Formación teórica: F.P. II Eléctrico Mecánico.
- Especialidad: Máquinas eléctricas
Automatismos industriales
Frio Industrial

Deberá acreditar en cada momento, una capacidad/resolución de averías (+/- 50%), realizando el denominado mantenimiento industrial de Bimbo. La persona que ostente esta categoría, deberá dar respuesta concreta a tareas perfectamente definidas en mantenimiento preventivo que no requieran una supervisión permanente. Realizará reparaciones de taller. Ayudará en averías al Oficial la. de Mantenimiento. Atenderá averías cuando así se le indique. Será capaz de ejecutar instalaciones nuevas eléctricas o mecánicas. No tendrá responsabilidad de mantenimiento de turno.

3.- OFICIAL la. DE MANTENIMIENTO

Es el puesto central en el equipo de mantenimiento y se caracteriza por su polivalencia.

- Formación teórica: F.P. II. Eléctrico Mecánico
- Especialidad: Máquinas eléctricas
Automatismos industriales
Frio industrial

Experiencia de tres años en realización de tareas similares.

Se requiere, además, que se posean conocimientos suficientes sobre: soldadura, lubricación, mecánica ajuste, mecánica básica, refrigeración, fluidica, combustión, interpretación esquemas eléctricos y controles programables.

Además de las funciones que pueda desempeñar un Especialista de Mantenimiento, deberá tener capacidad para resolver todo tipo de averías que se presenten en el turno, actuando de forma autónoma.

Deberá poder realizar la adecuación/ajuste de controles programables. Efectuar la modificación de circuitos eléctricos. Ejecutar todas las tareas de preventivo, con visión crítica. Diagnóstico de averías. Propuesta de reforma. Croquisado de elementos. Utilización de técnicas de mantenimiento aplicadas al manejo de equipos e interpretación de manuales y usos de catálogos.

4. TECNICO DE MANTENIMIENTO

Debe reunir los mismos conocimientos que un Oficial la. de mantenimiento y superior experiencia, además de conocimientos profundos sobre determinadas especialidades que el Servicio de Mantenimiento requiera.

Además de las funciones que pueda desempeñar un Oficial la. de mantenimiento, deberá ser capaz de realizar aquellas funciones profesionales que requieran unos conocimientos profundos de frio industrial, modificación programas PLC's, diseño circuitos eléctricos y/o electrónicos, confección de manuales de mantenimiento preventivo y definición de repuestos.

5. SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO

Deberá reunir los conocimientos de un técnico de mantenimiento, además de tener capacidad y dotes de mando sobre el grupo de trabajadores que se le pueda asignar.

Además de conocer técnicamente las funciones que deben desarrollar las personas que componen el grupo profesional de mantenimiento, deberá tener dotes de mando y de conducción de un equipo humano, efectuando las programaciones necesarias de trabajo que garanticen un funcionamiento adecuado, en sus diversas fases, de los equipos técnicos del centro de trabajo.

40. Acceso a las categorías profesionales: requisitos

Para el personal de nueva contratación, sin perjuicio de lo que se establezca más adelante, se seguirá el sistema general al principio establecido, incorporándose al grupo profesional de Mantenimiento por la categoría profesional más baja, sin perjuicio de aquellos casos especiales en que se ingrese en la empresa con una cualificación y experiencia adquiridas en el exterior.

Dada la existencia actual de la anterior estructura profesional, los actuales mecánicos de Mantenimiento, se adscribirán a las nuevas categorías profesionales, según el siguiente esquema:

1.- AUXILIAR DE MANTENIMIENTO
Asimilación automática del Oficial de 1a.

2.- ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO
Asimilación automática del Oficial de 2a.

El personal que llevase un mínimo de antigüedad en el Departamento de Mantenimiento de cinco años y ostentase la categoría profesional anterior de Oficial de 2a., podrán solicitar una especial atención formativa que les posibilite el acceso a la categoría profesional de Oficial 1a. de mantenimiento, previa acreditación de su idoneidad. Las primeras pruebas de idoneidad se celebrarán a partir de junio de 1.991, sin perjuicio de posteriores convocatorias.

3.- OFICIAL 1a DE MANTENIMIENTO

Asimilación automática del Oficial de 1a., recibiendo en caso de que fuese necesario, la formación adecuada para realizar de forma correcta las funciones profesionales de la indicada categoría profesional.

4.- TECNICO DE MANTENIMIENTO

Se cubrirá por la vía de la promoción, y según el número de vacantes que organizativamente se establezca en cada fábrica, entre los trabajadores pertenecientes a la categoría profesional antigua de Oficial de 1a., sin perjuicio de que puedan presentarse a las mismas, aquel personal de inferior categoría que acredite suficiente cualificación y conocimientos para poder desempeñar la misma.

5.- SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO

Asimilación automática de asistente, recibiendo en caso de que fuese necesario, la formación adecuada para realizar de forma correcta las funciones profesionales de la indicada categoría profesional.

50. Retribución

La retribución de las distintas categorías profesionales se efectuará según los anexos de este Convenio.

60. Promoción profesional

La Dirección considera la promoción profesional como medio idóneo para el desarrollo de los recursos humanos en la Empresa.

El criterio básico que permitirá la promoción profesional radicará en la aptitud y la actitud de las personas, a través de tres tipos de pruebas objetivas, consistentes en:

- 1.- pruebas de aptitud teóricas.
- 2.- pruebas de aptitud prácticas.
- 3.- informe/evaluación de los Mandos, a la vez que la del Departamento de Relaciones Industriales.

Entre los candidatos idóneos elegirá, en todo caso, la línea jerárquica.

En los supuestos de que no existieran candidatos idóneos, la Dirección podrá efectuar contrataciones externas, a efectos de cubrir adecuadamente los citados puestos de trabajo.

70. Formación profesional

La formación profesional, en todas sus modalidades (Iniciación, cualificación, especialización y reciclaje) y niveles, debe ser considerada como una inversión de la Empresa en sus recursos humanos, y un instrumento eficaz que permita un adecuado desarrollo profesional y la concreción práctica de una política permanente de seguridad en el empleo, sirviendo como conexión entre las cualificaciones de las personas en un proceso de adaptación continua y los requerimientos del Servicio de Mantenimiento, que permita obtener una mayor calidad en sus productos y procesos de trabajo, garantizando la competitividad de la Empresa y de las personas que la integran.

De esta forma, se hará esencial hincapié en la evolución de las demandas técnicas que requiera este grupo profesional, a través de una continua puesta al día y mejora de los conocimientos y cualificaciones de los trabajadores, a donde se orientará la actividad formativa.

Tendrán una debida respuesta, tanto las necesidades formativas individuales -a través de la línea jerárquica y Jefes de Relaciones Industriales-, como las necesidades conjuntas, a través del Plan anual de formación, definido para este Grupo Profesional por los Jefes de Mantenimiento de Fábricas, Jefe Nacional de Mantenimiento y Jefe de Formación. La formación tendrá carácter voluntario y se acordará en cada caso.

COMPROMISOS ADICIONALES DE LA DIRECCION PARA 1992
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 y que serán del 50 por ciento 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 I.L.T. de más de 4 meses de duración, o por periodos de igual duración, 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 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.

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, heridas inciso-contusas o quemaduras de tercer grado, la ayuda será del 100% desde el primer día. En el supuesto de hernia discal que haya sido operada, derivada de las situaciones antes descritas (accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo) se abonará esta ayuda por un periodo máximo de un año, contado desde la fecha del último parte de baja hasta la fecha de hospitalización.

Barcelona, Diciembre de 1991

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 1992 a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el artículo 55 del XIV Convenio, si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

Barcelona, enero de 1.992

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 comprometa 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 1.993

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 SIMBO, 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 55% 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 1.990.

COMPROMISO V

SALUD LABORAL

La 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. En aquellos centros de trabajo en donde exista un comité de seguridad e higiene, en el caso de que una representación sindical tenga implantación en el mismo y no esté representada en aquel, podrá designar, para las reuniones que se celebren, a un representante, con voz pero sin voto, el cual deberá ser representante legal de los trabajadores en dicho centro.

Barcelona, Diciembre de 1991

COMPROMISO VI

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 1992

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Si el IPC real a 31 de diciembre de 1992 supera el 7,5%, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales y antigüedad de cada categoría vigentes a 31 de Diciembre de 1991 practicándose las regularizaciones oportunas en dichos conceptos de forma coherente.

1) La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1993 serán las tablas salariales de 1991, incrementadas en el IPC real de 1992 garantizándose, en todo caso, los porcentajes de incremento aplicados en 1 de enero de 1992 para cada categoría.

2) Sin embargo, a partir del momento en que el IPC para 1992 publicado por el INE, aunque no sea definitivo, supere el 7,5%, 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 107,5 % (7,5 % 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 1992 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 1992

Salarios/IPC	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0	8,1
7,50	-	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

2830

RESOLUCION de 7 de octubre de 1991, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa un monitor de vigilancia intensiva de pacientes, fabricado por «Nihon Kohden Corp.», en su instalación industrial ubicada en Tokio (Japón).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Diagniscan, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Viladomat, 162, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de un monitor de vigilancia intensiva de pacientes, fabricado por «Nihon Kohden Corp.», en su instalación industrial ubicada en Tokio (Japón).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «CTC, Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave número 4291/0607/2, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave número TB-DLINK-IA-01 (Mo), han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1231/1983, de 20 de abril;

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con la contraseña de homologación GMO-0164 y fecha de caducidad el día 7 de octubre de 1992, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año, y el primero antes del día 7 de octubre de 1991.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa, a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.