

17851 RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del XX Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», año 2000.

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», año 2000 (código de Convenio número 9000682), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, CCOO y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 15 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«BIMBO, SOCIEDAD ANÓNIMA», XX CONVENIO COLECTIVO AÑO 2000

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», en el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El Convenio Colectivo es suscrito, por un lado, por las representaciones sindicales de las Secciones Sindicales de empresa de UGT, CCOO y USO (que en conjunto suman la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa) y, por otro lado, por la representación de la Dirección de la empresa, teniendo el mismo eficacia general al haber sido firmado por la mayoría de ambas representaciones.

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 cuyas categorías profesionales no estén contempladas en el Convenio.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 2000.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2000, 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 cuatro representantes de las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio, de acuerdo con su representatividad y por un número igual de representantes de la Dirección.

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 Intercentros, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar hasta dos reuniones específicas cuando lo solicite una de las partes, comunicándolo por escrito con una antelación mínima de quince días y debiendo figurar en la misma los temas que se quieren tratar.

CAPÍTULO II

Organización práctica 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.*

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.

2. La duración de la jornada de trabajo queda fijada en treinta y ocho horas a la semana de trabajo efectivo, sin perjuicio de respetar las condiciones más beneficiosas, lo que implica que quien tenga una jornada de horas efectivas inferior a las treinta y ocho horas antes citadas la conservará.

3. En los Departamentos de Transporte de fábricas (oficiales chófer transportistas) la jornada de trabajo se computará por las horas de conducción efectiva.

En los centros de trabajo que correspondan, se realizarán ruedas de transporte de cinco/seis días de trabajo semanal, para una efectiva distribución de la carga de trabajo a razón de un promedio de cuarenta horas de conducción efectiva semanal, en donde se aplicará el criterio anteriormente establecido.

En las fábricas de Las Mercedes y Granollers los transportistas que atiendan las Delegaciones de Ventas, cada seis días de trabajo se les computarán como cuarenta horas de conducción efectiva.

En aquellos casos donde se produzcan retrasos en las salidas de los transportes y la empresa no haya podido avisar con antelación al trabajador de los mismos, el tiempo de retraso se computará como de conducción efectiva.

Artículo 12. Horarios de trabajo.

Se parte del principio de que todos los trabajadores que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

Los horarios de trabajo de las distintas líneas productivas y turnos se mantienen como están en la actualidad y cuando existan razones para cambiarlos se negociarán en cada centro de trabajo con los representantes legales de los trabajadores y, en caso de no llegar a acuerdo se aplicará la legislación vigente.

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 hubiere.

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 exista 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 en puesto de trabajo con mayor contenido de esfuerzo físico.

En cada centro de fabricación se negociará entre la Dirección y los representantes de los Trabajadores la rotación del personal de los puestos con mayor contenido de esfuerzo físico, respetándose, en todo caso, 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. Trabajo en festivos.

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

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

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

Artículo 17. 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.

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 18. Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, 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 con reserva de puesto de trabajo no podrá ser superior al 1 por 100 de la plantilla fija. Los trabajadores solicitantes que excedan del cupo previsto (sin perjuicio de poder acogerse a la normativa general establecida en el Estatuto de los Trabajadores) habrán de esperar por riguroso orden de petición a que alguno de los trabajadores en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo reingrese en la compañía. A este efecto se llevará un registro por el Departamento de Recursos Humanos.

Se proporcionará información periódica a las Secciones Sindicales firmantes de los sindicatos más representativos, sobre las situaciones de excedencia que pudieran existir en la empresa.

Artículo 19. Abono de nóminas.

El abono de todas las retribuciones se efectuará por meses naturales. 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 20. Anticipos.

Se establecerá la forma de abono de anticipos, de manera que todo el personal perciba, con carácter uniforme, tales anticipos y no alcance perjuicio alguno a los trabajadores.

Artículo 21. 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.

Artículo 22. 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 23. Revisión de expedientes.

Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 diciembre del 1999 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 el 2000 a los efectos de reiteración o reincidencia y, en consecuencia, se retirarán de los expedientes personales, a los efectos jurídicos mencionados.

No obstante lo anterior, el personal en activo que el día de la firma del Convenio tenga pendiente juicios para la revisión de las sanciones impuestas por faltas cometidas en 1999, 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 24. Revisión médica.

El Servicio Médico de empresa determinará a qué trabajadores ha de realizarse un reconocimiento médico, así como las características y alcance de dicho reconocimiento.

Artículo 25. 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 26. Renovación del 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 27. Licencias retribuidas.

En el caso de licencia retribuida, motivada por nacimiento de hijo, muerte o enfermedad grave de parientes en primer o segundo 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 28. Igualdad de oportunidades.

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 por las normas vigentes.

Artículo 29. Política de empleo.

Se garantiza a todo trabajador la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional del puesto que desempeña.

Artículo 30. Contratación hijos/as de trabajadores.

Los criterios de selección del personal tendrán en cuenta los principios establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

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 empresa tendrá en cuenta en el proceso de selección subsiguiente al hijo/a del trabajador afectado, pero sin que ello perjudique lo dispuesto en las normas legales antes indicadas, ni los criterios de selección establecidos.

CAPÍTULO III**Retribuciones****Artículo 31. 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 en vigor de este Convenio.

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

Artículo 32. Salario base y plus Convenio.

Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el anexo V «Tablas salariales» de este Convenio y están referidos a valores diarios dentro de cada una de las categorías. El pago se efectuará según los días devengados correspondientes a cada uno de los meses (veintiocho, treinta y treinta y un días); salvo para aquellas categorías que específicamente se señalan, cuyo devengo y pago siempre será en base a treinta días, con independencia de la duración que tenga el mes.

Artículo 33. Salario Convenio.

Es el resultante de adicionar al salario base el plus Convenio. El salario base será el 80 por 100 del salario Convenio.

Artículo 34. 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 35. Devengos de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, por el importe que se especifica en el anexo VII, que se abonarán en la última semana de los meses de marzo, junio y septiembre y en la tercera semana de diciembre.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

Marzo: 16 de mayo al 15 de mayo del año siguiente.

Junio: 18 de julio al 17 de julio del año siguiente.

Septiembre: 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Diciembre: 26 de diciembre al 25 de diciembre del año siguiente.

Artículo 36. 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 879 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 37. Plus nocturnidad.

El trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá por cada hora trabajada en este período la compensación adicional de 309 pesetas.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias figura en el anexo VIII «Horas extraordinarias». Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias los Oficiales de primera Transportistas, por cuanto que tienen reconocido un complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo.

Artículo 39. Complemento especial transportistas.

Los transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

Pesetas/kilómetro/día, por los primeros 340 kilómetros a 7,61 pesetas.

Pesetas/kilómetro/día, a partir del 341 a 23,06 pesetas.

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

Artículo 40. Complemento personal.

El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 2000 en igual cuantía que en 1999 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 el año 2000 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 41. Retribución de vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

Salario Convenio.

Antigüedad.

Los Oficiales de primera Transportistas percibirán, además, el «Complemento especial transportistas» que le corresponda, efectivamente, en razón al promedio devengado por cada uno de ellos en el año 1999.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá en vacaciones la media del plus de nocturnidad devengado por cada uno de ellos durante al año 1999.

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 1999.

El personal con categoría profesional de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 1999.

Artículo 42. 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 43. Nuevas contrataciones laborales.

Las categorías profesionales de Oficial de primera inclusive y superiores requerirán un mínimo de treinta y tres meses para que les sean de apli-

cación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre la retribución de las mismas del 70 por 100 los primeros once meses; del 80 por 100, desde el mes 12 al mes 22, ambos inclusive, y del 90 por 100, desde el mes 23 al mes 33, ambos inclusive.

El resto de categorías profesionales requerirá un mínimo de veintidós meses para aplicar las tablas generales, siendo el porcentaje de retribución a percibir sobre las tablas generales del 70 por 100 los primeros once meses, y del 85 por 100 desde el mes 12 hasta el mes 22, ambos inclusive.

El tiempo de prestación de servicios en cada uno de los dos supuestos previstos en los párrafos anteriores (Oficial de primera o superior/resto de categorías profesionales) se irá acumulando, en cada caso —siempre que sea dentro del mismo grupo, Administración, Mantenimiento y resto de grupos profesionales, aun cuando cambie de Departamento—, a efectos de determinar el porcentaje aplicable sobre las tablas generales, en base al tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras, para que el trabajador pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y la categoría profesional.

CAPÍTULO IV

Representantes de los trabajadores

Artículo 44. *Comité Intercentros.*

Con fundamento en lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros, cuyas funciones serán:

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 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, etcétera). 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 tabloneros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

El Comité Intercentros se constituye con 13 en 2000, 11 en 2001 y 9 en 2002, y la Comisión Negociadora con 11 en 2001, 9 en 2002 y 7 en 2003, que deberán ser representantes unitarios.

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 del 10 por 100 de representación sobre el total de los delegados elegidos en el conjunto de la empresa.

Artículo 45. *Garantías Sindicales.*

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

Hasta 100 trabajadores, veinticinco horas.

De 101 en adelante, treinta horas.

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

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

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

Artículo 46. *Derechos de los Sindicatos.*

1. La Dirección de la empresa respetará, en cada momento, lo que pueda disponer la legislación sobre las competencias y atribuciones de las centrales sindicales, la constitución de secciones sindicales y el nombramiento de delegados sindicales.

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

3. Las centrales sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan, al menos, el 10 por 100 del total de representantes de los trabajadores elegidos en las 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 Recursos Humanos.

b) Nombrar hasta un máximo de tres delegados sindicales que tendrán un crédito sindical del cuarenta 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.

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

4. Por otra parte, cuando según los datos informáticos del programa mecanizado de elaboración de la nómina resulte acreditado que a través de la misma al menos el 10 por 100 de la plantilla de la empresa esté cotizando a una Central Sindical la correspondiente cuota, esta Central podrá liberar hasta un máximo de dos 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 Recursos Humanos 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 (verbi gratia, 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 47. Prevención de Riesgos Laborales.

1. Se crea un Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales, compuesto por cuatro representantes (que ostenten la condición de delegados de prevención) de las secciones sindicales de empresa firmantes del Convenio, de acuerdo con su representatividad y cuatro representantes de la Dirección, con la función de recibir información sobre las actividades preventivas realizadas, seguimiento de las previstas y proposición de nuevas medidas.

2. El Comité se reunirá dos veces al año. En la primera reunión redactarán un Reglamento de funcionamiento.

3. En aquellos centros de trabajo en donde exista un Comité de Seguridad y Salud, en el caso de que una representación sindical tenga implantación en el mismo y no esté representada en aquél, podrá designar para las reuniones que se celebren a un representante con formación específica en la materia, con voz pero sin voto, el cual deberá ser representante legal de los trabajadores en dicho centro.

Artículo 48. Formación.

De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario, compuesto por cuatro representantes de las secciones sindicales de empresa firmantes, designados según su representatividad y por cuatro por parte de la Dirección, que:

Participará en el diseño y elaboración de las acciones formativas que se organicen con las ayudas recibidas, así como el seguimiento de las mismas.

Aprobará, en su caso, los planes de formación anuales según lo establecido, de forma que la empresa pueda presentar en tiempo y forma las solicitudes de financiación a la Comisión Mixta Estatal.

Se creará un Reglamento de funcionamiento del citado Comité de Formación, donde se prevea la celebración de reuniones trimestrales, estableciéndose como competencia del mismo, además de lo indicado anteriormente, las reglas de funcionamiento y concesión de las becas a los trabajadores y a los hijos de los mismos.

Artículo 49. Información contrataciones.

Las secciones sindicales firmantes con representación en el Comité Intercentros recibirán información sobre los modelos de contratación empleados en la empresa. Esta información se dará coincidiendo con las reuniones del Comité Intercentros.

Artículo 50. Ayuda a las secciones sindicales de empresa.

Se establece una ayuda total anual de 1.648.000 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.

CAPÍTULO V**Prestaciones sociales****Artículo 51. Natalidad.**

Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 17.575 pesetas, siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa.

Artículo 52. Ayuda escolar.

Los trabajadores sujetos a un contrato 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 25.450 pesetas por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre cero y dieciocho años, ambos inclusive; igual derecho se causará en los casos en que exista una declaración judicial de tutela, siempre que convivan con el trabajador y a su costa. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 2000, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 2000, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o del menor sujeto a tutela por el que se percibe, siendo de significar que el hecho de que el padre y la madre trabajen en la empresa no duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

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

Artículo 53. Minusválidos.**1. Ayuda a Minusválidos:**

a) Se abonará a los trabajadores de plantilla una ayuda de 44.416 pesetas mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XX 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).

Parapléjicos, hemipléjicos y tetrapléjicos.

Oligofrénicos con retraso mental (valorado en un coeficiente intelectual inferior al 0,5).

Paralíticos cerebrales.

Igualmente quedarán contemplados los casos donde exista una declaración oficial de minusvalía en un grado igual o superior al 66 por 100, 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 por 100 y el 65 por 100, la ayuda será de 22.209 pesetas 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 435.000 pesetas, 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.

3. La Dirección estudiará aquellos casos en los que un trabajador de plantilla se vea legalmente obligado a asumir el cuidado de un hermano consanguíneo durante 2000 a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el párrafo 1.a), si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

Artículo 54. Nupcialidad.

El personal de plantilla percibirá por este concepto, y por una sola vez, la cantidad de 30.370 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen para la empresa en calidad de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el Libro de Familia.

Artículo 55. Incapacidad temporal.

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, y mientras se mantenga la obligación de cotizar por el mismo, la empresa abonará la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

2. En los supuestos de hospitalización, tanto por enfermedad como por accidente laboral, la empresa abonará el 100 por 100 de la base reguladora desde el mismo día de su ingreso en el centro hospitalario hasta el alta laboral. Igual derecho se causará en el caso de accidente no laboral, siempre que la hospitalización sea superior a un plazo de veinticuatro horas.

3. Se establecen las ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que serán del 50 por 100 de la diferencia en bruto dejada de percibir de la base de cotización según la legislación vigente en el momento de la firma del presente Convenio, para aquellos casos

de Incapacidad Temporal de más de tres meses de duración, o por períodos de igual duración (en caso de superar el primer período, la ayuda de Incapacidad Temporal será proporcional al tiempo de duración), en que por su especial gravedad y por las circunstancias personales del interesado se justifiquen.

El interesado deberá dirigirse por escrito al Departamento de Recursos Humanos, exponiendo las circunstancias concurrentes en su caso para que le puedan conceder las mencionadas ayudas, resolviendo éste en un plazo de quince días.

Las citadas ayudas se concederán aplicando criterios homogéneos, informando de las mismas a las representaciones sindicales en las reuniones del Comité Intercentros.

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 o segundo grado, o hernia inguinal, la ayuda será del 100 por 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 período máximo de un año, contando desde la fecha del último parte de baja hasta la fecha de hospitalización.

4. Se crea un Fondo Económico anual de 700.000 pesetas para atender a casos de intervención quirúrgica no contemplados por los otros conceptos del artículo 61 del Convenio Colectivo. La Dirección de los Servicios Médicos de empresa decidirá en cada caso. La empresa se compromete a estudiar con las representaciones sindicales firmantes en el año 2000 otra serie de sistemas o fórmulas técnicas que permitan tratar esta situación.

5. Las ayudas anteriormente establecidas serán incompatibles entre sí y sólo se darán mientras se mantenga la obligación de la empresa de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador.

Artículo 56. Seguro colectivo de vida.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida en favor del personal de plantilla que a 1 de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 2.500.000 pesetas. En los casos de accidente que dé lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta 3.000.000 de pesetas.

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

Artículo 57. 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 «Créditos para vivienda».

Artículo 58. Comedores.

En las plantas de Granollers y Solares, cuando el régimen de trabajo lo exija y el número de usuarios en las horas normales de comida en el país lo justifique, se negociará entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores el servicio de comidas, siendo exclusivamente por cuenta de la empresa la instalación de los elementos necesarios para dicho servicio y mantenimiento de los mismos.

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

Artículo 59. Jubilación anticipada.

a) Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años de antigüedad y sesenta y un años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la empresa podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador.

b) El trabajador que con 64 años cumplidos se 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 sesenta y cinco años. Únicamente podrán acogerse hasta un máximo de un 2 por 100 de la plantilla de trabajadores fijos de convenio, siguiéndose el criterio de antigüedad en la petición.

Artículo 60. Contratos de relevo.

Se podrán celebrar contratos de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 61. Traslados, desplazamientos y cambios de centro de trabajo.

1. La empresa, en cuanto a traslados y desplazamientos, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. En los casos de traslado de centro de trabajo (con cambio de residencia habitual), se abonará al trabajador afectado la cantidad de 1.369.719 pesetas, en concepto de indemnización. Se entenderá que existe traslado cuando la nueva distancia adicional a recorrer por el trabajador para ir al centro de trabajo exceda de 50 kilómetros por cada trayecto.

3. En los casos de cambio de centro de trabajo que no conlleve cambio de residencia, la empresa procederá a indemnizar al trabajador afectado con una cantidad a tanto alzado equivalente a 11.590 pesetas por kilómetro recorrido en exceso sobre los que anteriormente debía realizar el trabajador para acudir al anterior centro de trabajo, siempre que la misma exceda de 10 kilómetros (ida y vuelta en total).

Artículo 62. Ayudas a la formación.

1. Se establece un fondo económico de 1.006.000 pesetas para la concesión de hasta 17 ayudas al personal de plantilla, distribuyéndose el mismo entre las becas concedidas. 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 anual de 2.357.000 pesetas para la concesión de 61 becas a los hijos de los trabajadores de plantilla, mayores de dieciocho años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (artículo 58), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el Reglamento

3. Estos fondos económicos serán administrados por representantes de la Dirección y cuatro representantes de las secciones sindicales de empresa firmantes, designados según su representatividad.

Artículo 63. Venta de productos a los trabajadores.

Anualmente se firmará un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo que lo soliciten, a fin de que los trabajadores de «Bimbo, Sociedad Anónima», puedan adquirir productos de la compañía a precios especiales.

Las condiciones para la firma de dicho acuerdo serán 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. Éstos podrán delegar esta responsabilidad a favor de otras personas del centro de trabajo que lo acepten expresamente.

2. La Dirección suministrará al Comité tres clases de productos con un 55 por 100 de descuento sobre Precio Venta Mayor. A este precio se añadirá el IVA que corresponda.

3. Se establecerán las normas de funcionamiento que permitan controlar y asegurar el buen fin de la venta, de forma 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.

ANEXO I

Vestuario

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

Personal de producción

(Prendas de color blanco):

Dos pantalones.

Dos camisas.

Cinco delantales.

Dos chaquetas (una en caso de usar jersey).

Dos gorros o cofias.

Dos jerseys.

Personal de logística

(Prendas de color gris):

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

Personal de taller de vehículos

(Prendas de color azul):

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

Personal de almacén

(Prendas de color blanco):

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

Personal de transportes

(Prendas de color azul):

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

Personal de mantenimiento y garantía de calidad

(Prendas de color azul):

Dos pantalones de verano y dos de invierno.
Dos camisas.
Dos chaquetas.
Dos monos.
Dos gorros o un casco.
Un anorak para personal de mantenimiento (cada cinco años).

Durante el mes de mayo, en cada centro de trabajo, se revisarán las prendas de invierno del personal que le corresponda.

Las que se hallen en buen estado, servirán para la próxima temporada invernal.

Las prendas que por su deterioro o mal estado precisen ser cambiadas, se pedirán al proveedor a través de la Gerencia respectiva. Su suministro se efectuará durante el mes de septiembre siguiente.

Durante los meses de septiembre y octubre se revisarán las prendas de verano del personal que le corresponda, siguiendo el procedimiento anteriormente descrito. Las prendas que deban reponerse, lo serán durante los meses de abril y mayo.

En cualquier caso, al iniciar cada temporada de verano o invierno, el personal no tendrá menor o mayor dotación de prendas que las establecidas.

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

Para recibir una prenda nueva, será requisito indispensable devolver la usada.

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

ANEXO II

Gastos de viaje

Cuando, por razón de la función encomendada, el trabajador 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 441 pesetas.
- b) Comida, hasta 1.446 pesetas.
- c) Cena, hasta 1.446 pesetas.
- d) Pernoctar, hasta 3.758 pesetas.

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

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

ANEXO III

Créditos vivienda*I. Organización del Comité*

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

II. Funcionamiento

1. El Jefe de Departamento dispondrá de impresos de «Solicitud de crédito para la vivienda» para todo trabajador que lo solicite.

2. Todo trabajador de «Bimbo, Sociedad Anónima», que esté interesado en la concesión de un crédito para la vivienda, rellenará esta «Solicitud de crédito para la vivienda» por duplicado, remitiendo un ejemplar al Departamento de Recursos Humanos 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 dicho 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 Recursos Humanos comunicará a los interesados la concesión del crédito, enviando a cada beneficiario el acta aprobada.

9. Entrega de créditos: Se concederán los siguientes créditos:

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

Se crea un fondo de 2.800.000 pesetas para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de 650.000 pesetas y con un plazo de devolución de tres años.

La empresa entregará los créditos una vez firmado 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 que corresponda en cada caso, aplicando a la cuota mensual de amortización la cuantía correspondiente por intereses.

La empresa aplicará el interés legal del dinero vigente en la fecha de concesión de estos préstamos, y lo actualizará anualmente (en más o en menos) con efectos de 1 enero de cada año, comunicándolo al trabajador para su conocimiento.

Anualmente, coincidiendo con la concesión de los nuevos créditos, se revisará el interés para ajustarlo al interés legal del dinero.

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 principal del préstamo pendiente de amortización. 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 recepción de la solicitud por el Departamento de Recursos Humanos de Barcelona y el Secretario del Comité. (Se aconseja el envío de la solicitud por correo certificado.)

8. Se valorarán todos los datos que a juicio del interesado sean importantes para que el Comité considere su petición.

9. A juicio de ambas partes se analizará cualquier otra contingencia.

V. Cláusula final

El presente Reglamento tendrá vigencia coincidente con la del XX Convenio Colectivo Estatal de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Solicitud de créditos para la vivienda

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

Características 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 según proceda.)

2. Importe mensual del alquiler:
 3. Superficie en metros cuadrados de la vivienda:
 4. Número de habitaciones:
 5. Nombre del propietario:

Circunstancias personales del solicitante

1. ¿Ha recibido de «Bimbo, Sociedad Anónima», algún crédito para la vivienda?:

.....

2. ¿Trabaja su esposa?:

3. ¿Cuántos de sus hijos trabajan?:

4. ¿Tiene usted a su cargo algún disminuido físico o mental?:

.....

5. ¿Es propietario usted de alguna vivienda además de la que actualmente habita?:

Ciudad: Calle: Número:

Código Postal: Provincia:

Número 1:

Número 2:

Número 3:

Datos de la nueva vivienda:

.....

Motivos por los cuales desea reformar la vivienda e importe de ésta

Número 1:

Número 2:

Datos que usted desea añadir a la presente solicitud

.....

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

Y, en prueba de conformidad con todo lo que antecede, firmo la presente solicitud en, a de de 20

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 (Transportes y Mecánicos de Taller), le fuera suspendido éste temporalmente por la autoridad competente, con ocasión o como consecuencia del trabajo (se incluye la suspensión «in itinere»), se estará a lo que resuelva dicha autoridad bajo las siguientes condiciones:

a) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los dieciocho meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.

b) Si la suspensión no excediera de dieciocho meses, se le ofrece la posibilidad de trabajar en otro puesto, si es que existe vacante, en su centro de trabajo, o en otro de la empresa, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.

c) 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 del Incapacidad Temporal (IT).

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 concurriendo 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—.

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 del vehículo de la empresa y con ocasión o como consecuencia del trabajo encomendado, y en ningún caso imputables al conductor, se le garantizará el salario promedio percibido el año natural anterior.

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, etcétera; la Dirección en la medida de lo razonable, intentará dar solución a cada caso, teniendo en cuenta criterios de ayuda profesional y humana.

Nota de la Dirección para 2000

Los importes establecidos en los anexos, así como en el texto del Convenio Colectivo «Bimbo, Sociedad Anónima», han sido calculados sobre la base de las cantidades que figuran en el XIX Convenio Estatal revisados con el incremento acordado del año 1999, e incrementados con el 3,5 por 100 pactado en este Convenio, con vigencia a partir del 1 de enero de 2000. No obstante lo anterior, el anexo VI (antigüedad) y el complemento especial transportistas mantienen los importes del año anterior.

ANEXO V

Tabla salarios brutos diarios valores para 2000

	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Salario Convenio — Pesetas
<i>Producción-Distribución</i>			
(*) Supervisor	7.526,92	1.881,41	9.408,33
(*) Monitor	6.802,17	1.700,42	8.502,59
Oficial de 1. ^a	5.412,91	1.353,01	6.765,93

	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Salario Convenio — Pesetas
Oficial de 2. ^a	5.138,61	1.284,26	6.422,87
Especialista de 1. ^a	5.138,61	1.284,26	6.422,87
Especialista de 2. ^a	5.094,38	1.273,38	6.367,76
Especialista de 3. ^a	4.895,62	1.223,78	6.119,40
Peón	4.641,42	1.160,13	5.801,55
(*) Supervisor de Distribución	7.366,09	1.841,52	9.207,61
(*) Jefe de Expedición	7.047,31	1.761,73	8.809,04
(*) Despachador	6.802,17	1.700,42	8.502,59
<i>Mantenimiento</i>			
(*) Supervisor	7.526,92	1.881,41	9.408,33
Técnico	6.611,73	1.652,93	8.264,66
Oficial de 1. ^a	6.234,91	1.558,74	7.793,65
Especialista	5.569,83	1.392,40	6.962,23
Auxiliar	4.933,45	1.233,17	6.166,62
<i>Taller de Vehículos</i>			
(*) Supervisor responsable de Taller	7.366,09	1.841,52	9.207,61
(*) Supervisor	7.047,31	1.761,73	8.809,04
Oficial de 1. ^a	5.405,57	1.351,15	6.756,72
Oficial de 2. ^a	5.207,25	1.301,60	6.508,85
Oficial de 3. ^a	4.895,62	1.223,78	6.119,40
<i>Transportes</i>			
(*) Supervisor	6.623,02	1.655,50	8.278,52
Oficial de 1. ^a de chófer transportista.	5.350,71	1.337,40	6.688,11
<i>Servicios complementarios</i>			
(*) Almacenero	6.802,17	1.700,42	8.502,59
Recambista	5.405,57	1.351,15	6.756,72
Portero	5.040,97	1.260,24	6.301,20
<i>Administración</i>			
(*) Jefe de 1. ^a	7.058,46	1.764,49	8.822,95
(*) Jefe de 2. ^a	6.434,09	1.608,29	8.042,38
(*) Jefe de 3. ^a	6.050,08	1.512,44	7.562,52
(*) Oficial de 1. ^a	5.713,20	1.428,03	7.141,23
(*) Oficial de 2. ^a	5.225,62	1.306,26	6.531,88
(*) Oficial de 3. ^a	4.796,85	1.198,86	5.995,71
(*) Auxiliar de 1. ^a	4.775,21	1.193,50	5.968,71
(*) Auxiliar de 2. ^a	4.508,93	1.127,09	5.636,03
(*) Auxiliar	4.417,76	1.104,23	5.521,98
Oficial de 2. ^a (media jornada)	2.963,82	740,90	3.704,72
<i>Garantía de calidad</i>			
(*) Asistente HAS	6.963,76	1.740,95	8.704,71
Oficial de 1. ^a HAS	5.535,87	1.384,02	6.919,89
Oficial de 2. ^a HAS	5.262,94	1.315,72	6.578,66
Oficial de 3. ^a HAS	5.036,02	1.258,88	6.294,91
Especialista de HAS	4.895,62	1.223,78	6.119,40
(*) Analista de Laboratorio	6.298,78	1.574,44	7.873,22
(*) Laborante	5.922,85	1.480,62	7.403,47

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

ANEXO VI

Antigüedad: Importes brutos diario

Valores para el año 2000

	Dos años — Pesetas	Cuatro años — Pesetas	Nueve años — Pesetas	Catorce años — Pesetas	Diecinueve años — Pesetas	Veinticuatro años — Pesetas	Veintinueve años — Pesetas
<i>Producción-Distribución</i>							
Supervisor	185,31	370,88	741,59	1.112,65	1.483,54	1.854,43	2.225,36
Monitor	166,85	33,41	666,93	1.000,29	1.333,65	1.667,00	2.000,41
Oficial de 1. ^a	131,26	262,17	524,46	786,57	1.048,64	1.310,82	1.572,94
Oficial de 2. ^a	123,93	248,01	495,92	743,74	991,85	1.239,86	1.487,77
Especialista de 1. ^a	123,93	248,01	495,92	743,74	991,85	1.239,86	1.487,76
Especialista de 2. ^a	122,87	245,70	491,41	736,96	982,76	1.228,45	1.474,16
Especialista de 3. ^a	118,17	236,17	472,58	708,79	944,93	1.181,16	1.417,37
Peón	112,32	224,61	449,27	673,95	898,56	1.123,11	1.347,77
Supervisor de Distribución	176,98	360,79	721,57	1.089,16	1.449,94	1.810,74	2.178,32
Jefe de Expedición	172,90	346,08	692,22	1.038,42	1.384,39	1.730,48	2.076,61
Despachador	166,85	333,41	666,93	1.000,29	1.333,65	1.667,00	2.000,41
<i>Mantenimiento</i>							
Supervisor	185,31	370,88	741,59	1.112,65	1.483,54	1.854,43	2.225,36
Técnico	160,40	320,20	640,38	959,97	1.280,17	1.600,36	1.920,55
Oficial de 1. ^a	151,21	301,84	603,68	904,95	1.206,79	1.508,64	1.810,47
Especialista	135,34	270,31	540,72	811,09	1.081,18	1.351,49	1.621,78
Auxiliar	118,91	238,12	475,99	713,85	951,68	1.189,54	1.427,41
<i>Taller de Vehículos</i>							
Supervisor responsable de Taller	176,98	360,79	721,57	1.089,16	1.449,94	1.810,74	2.178,32
Supervisor	173,04	346,08	692,22	1.038,42	1.384,39	1.730,48	2.076,61
Oficial de 1. ^a	130,71	261,93	523,64	785,36	1.047,44	1.309,35	1.571,17
Oficial de 2. ^a	125,49	251,52	502,94	754,62	1.006,25	1.257,78	1.509,36
Oficial de 3. ^a	118,17	236,17	472,52	708,79	944,93	1.181,16	1.417,37
<i>Transportes</i>							
Supervisor	161,67	323,73	647,49	971,09	1.294,75	1.618,48	1.942,16
Oficial de 1. ^a chófer transportista	130,60	261,57	522,99	784,56	1.046,09	1.307,60	1.569,16
<i>Servicios complementarios</i>							
Almacenero	166,85	333,41	666,93	1.000,29	1.333,65	1.667,00	2.000,41
Recambista	130,71	261,93	523,64	785,36	1.047,44	1.309,35	1.571,17
Portero	121,57	243,14	486,28	729,43	972,56	1.215,70	1.458,84
<i>Administración</i>							
Jefe de 1. ^a	173,06	346,39	692,73	1.039,16	1.385,45	1.731,85	2.078,23
Jefe de 2. ^a	156,93	313,91	627,76	941,66	1.255,68	1.569,58	1.883,48
Jefe de 3. ^a	146,97	294,01	587,96	882,03	1.175,90	1.469,93	1.763,94
Oficial de 1. ^a	138,21	276,81	553,74	830,49	1.107,35	1.384,23	1.661,03
Oficial de 2. ^a	125,90	251,97	503,94	755,85	1.007,82	1.259,48	1.511,65
Oficial de 3. ^a	116,24	232,35	464,91	697,10	929,46	1.161,75	1.394,10
Auxiliar de 1. ^a	115,72	231,39	462,86	694,20	925,64	1.157,04	1.388,50
Auxiliar de 2. ^a	109,53	219,14	438,57	657,89	876,97	1.096,06	1.315,21
Auxiliar	107,41	215,09	430,25	645,28	860,32	1.075,37	1.290,46
Oficial de 1. ^a (media jornada)	72,00	143,94	288,10	431,77	575,71	719,65	863,59
<i>Garantía de calidad</i>							
Asistente HAS	170,50	341,02	682,10	1.023,16	1.364,16	1.705,23	2.046,25
Oficial de 1. ^a HAS	134,98	270,11	540,07	810,23	1.080,23	1.350,24	1.620,34
Oficial de 2. ^a HAS	128,84	257,76	515,55	773,36	1.031,16	1.288,91	1.546,73
Oficial de 3. ^a HAS	121,86	243,78	487,58	731,32	975,18	1.218,96	1.462,72
Especialista HAS	118,17	236,17	472,52	708,76	944,93	1.181,16	1.417,37
Analista de Laboratorio	151,91	303,86	607,70	911,55	1.215,39	1.519,25	1.823,10
Laborante	142,86	285,73	571,42	857,14	1.142,86	1.428,56	1.714,27

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

ANEXO VII

Importe bruto de pagas extras por categoría y antigüedad

Valores para el año 2000

	Sin antigüedad - Pesetas	Dos años - Pesetas	Cuatro años - Pesetas	Nueve años - Pesetas	Catorce años - Pesetas	Diecinueve años - Pesetas	Veinticuatro años - Pesetas	Veintinueve años - Pesetas
<i>Producción-Distribución</i>								
(*) Supervisor	207.724	212.838	217.960	228.190	238.431	248.667	258.901	269.138
(*) Monitor	187.725	192.327	196.925	206.129	215.328	224.528	233.728	242.930
Oficial de 1. ^a	151.561	155.235	158.902	166.246	173.585	180.924	188.263	195.602
Oficial de 2. ^a	143.882	147.350	150.826	157.766	164.705	171.652	178.596	185.540
Especialista	143.882	147.350	150.826	157.766	164.705	171.652	178.596	185.540
Especialista de 2. ^a	142.644	145.432	149.522	156.402	163.277	170.160	177.041	183.919
Especialista de 3. ^a	137.078	140.386	143.692	150.311	156.923	163.536	170.151	176.764
Peón	129.960	133.104	136.248	142.539	148.829	155.119	161.408	167.698
(*) Supervisor de Distribución	203.302	208.258	213.403	223.506	233.799	243.900	254.002	264.295
(*) Jefe de Expedición	194.489	199.259	204.041	213.592	223.145	232.693	242.247	251.797
(*) Despachador	187.725	192.327	196.925	206.129	215.328	224.528	233.728	242.930
<i>Mantenimiento</i>								
(*) Supervisor	207.724	212.838	217.960	228.190	238.431	248.667	258.901	269.138
Técnico	185.129	189.620	194.095	203.059	212.009	220.973	229.939	238.903
Oficial de 1. ^a	174.577	178.810	183.029	191.481	199.915	208.368	216.818	225.270
Especialista de 1. ^a	155.954	159.745	163.524	171.095	178.666	186.228	193.797	201.366
Auxiliar	138.136	141.467	144.796	151.465	158.124	164.783	171.444	178.105
<i>Taller de Vehículos</i>								
(*) Supervisor responsable de Taller	203.302	208.258	213.403	223.506	233.799	243.900	254.002	264.295
(*) Supervisor	194.489	199.259	204.041	213.592	223.145	232.693	242.246	251.797
Oficial de 1. ^a	151.356	155.017	158.688	166.018	173.345	180.684	188.016	195.348
Oficial de 2. ^a	145.802	149.316	152.845	159.885	166.932	173.979	181.021	188.065
Oficial de 3. ^a	137.078	140.386	143.692	150.310	156.923	163.536	170.151	176.764
<i>Transportes</i>								
(*) Supervisor	182.778	187.242	191.714	200.648	209.579	218.510	227.446	236.380
Oficial de 1. ^a Chófer transportista ..	149.821	153.477	157.146	164.463	171.788	179.110	186.433	193.758
<i>Servicios complementarios</i>								
(*) Almacenero	187.725	192.327	196.925	206.129	215.328	224.528	233.728	242.930
Recambista	151.356	155.017	158.688	166.018	173.345	180.684	188.016	195.348
Portero	141.147	144.552	147.955	154.762	161.572	168.380	175.187	181.995
<i>Administración</i>								
(*) Jefe de 1. ^a	194.796	199.573	204.355	213.913	223.474	233.031	242.590	252.150
(*) Jefe de 2. ^a	177.565	181.896	186.228	194.889	203.553	212.218	220.893	229.546
(*) Jefe de 3. ^a	166.969	171.024	175.081	183.194	191.309	199.420	207.534	215.648
(*) Oficial de 1. ^a	157.671	161.486	165.309	172.952	180.590	188.231	195.872	203.508
(*) Oficial de 2. ^a	144.215	147.689	151.170	158.122	165.074	172.028	178.979	185.933
(*) Oficial de 3. ^a	132.382	135.590	138.792	145.212	151.620	158.032	164.443	170.854
(*) Auxiliar de 1. ^a	131.784	134.978	138.171	144.558	150.941	157.330	163.715	170.102
(*) Auxiliar de 2. ^a	124.436	127.459	130.484	136.540	142.592	148.638	154.684	160.732
(*) Auxiliar	121.920	124.884	127.856	133.793	139.727	145.662	151.598	157.532
(*) Oficial de 1. ^a (media jornada)	81.794	83.781	85.767	89.745	93.710	97.682	101.655	105.627
<i>Garantía de calidad</i>								
(*) Asistente HAS	192.183	196.889	201.593	211.006	220.418	229.831	239.242	—
Oficial de 1. ^a HAS	155.004	158.785	162.568	170.128	177.690	185.250	192.813	—
Oficial de 2. ^a HAS	147.363	150.970	154.581	161.797	169.018	176.235	183.453	—
Oficial de 3. ^a HAS	141.009	144.422	147.834	154.661	161.485	168.313	175.137	—
Especialista HAS	137.078	140.386	143.692	150.310	156.923	163.536	170.151	—
(*) Analista de Laboratorio	173.831	178.023	182.217	190.601	198.988	207.373	215.759	—
(*) Laborante	163.456	167.398	171.341	179.226	187.112	194.997	202.881	—

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

ANEXO VIII

Horas extraordinarias

Valores para el año 2000

Las partes firmantes del XX Convenio Colectivo de «Bimbo, Sociedad Anónima», entienden que las horas extraordinarias deben limitarse en todo lo posible, y sólo realizarse en razón o necesidades de imperiosas de la actividad de la compañía.

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

	Valor hora — Pesetas
<i>Producción-Distribución</i>	
Supervisor	2.618
Monitor	2.375
Oficial de 1. ^a	1.893
Oficial de 2. ^a	1.798
Especialista de 1. ^a	1.798
Especialista de 2. ^a	1.780
Especialista de 3. ^a	1.701
Peón	1.608
Supervisor de Distribución	2.585
Jefe de Expedición	2.452
Despachador	2.375
<i>Mantenimiento</i>	
Supervisor	2.618
Técnico	2.307
Oficial de 1. ^a	2.174
Especialista	1.964
Auxiliar	1.713
<i>Taller de Vehículos</i>	
Supervisor responsable de Taller	2.585
Supervisor	2.452
Oficial de 2. ^a	1.893
Oficial de 2. ^a	1.822
Oficial de 3. ^a	1.701
<i>Servicios complementarios</i>	
Almacenero	2.375
Recambista	1.893
Portero	1.697
<i>Administración</i>	
Jefe de 1. ^a	2.412
Jefe de 2. ^a	2.186
Jefe de 3. ^a	2.049
Oficial de 1. ^a	1.928
Oficial de 2. ^a	1.746
Oficial de 3. ^a	1.594
Auxiliar de 1. ^a	1.587
Auxiliar de 2. ^a	1.484
Auxiliar	1.459
Oficial de 1. ^a (media jornada)	1.928
<i>Garantía de calidad</i>	
Asistente HAS	2.375
Oficial de 1. ^a HAS	1.964
Oficial de 2. ^a HAS	1.822
Oficial de 3. ^a HAS	1.788
Especialista HAS	1.701
Analista de Laboratorio	2.181
Laborante	2.049

ANEXO IX

Mecánicos de mantenimiento de fábricas

1. 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 éstas 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.

2. 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 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 1.^a de Mantenimiento, como puesto central de la estructura, caracterizada por un nivel notable de polivalencia. Por encima de esta figura profesional se encontrarían 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 1.^a de Mantenimiento.
- 4) Técnico de Mantenimiento.
- 5) Supervisor de Mantenimiento.

3. 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: FP-II Eléctrico o Mecánico.

Especialidad: Máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío industrial.

No se requiere experiencia previa, dado que es un puesto escuela. En caso de que se tenga experiencia puede acortarse el período 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 de 1.^a de Mantenimiento, careciendo de responsabilidad directa en su actuación profesional.

2) Especialista de Mantenimiento:

Formación teórica: FP-II Eléctrico o Mecánico.

Especialidad: Máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío industrial.

Deberá acreditar en cada momento una capacidad de resolución de averías (+ / - 50 por 100), realizando el denominado mantenimiento industrial de Bimbo. La persona que ostente esta categoría deberá dar respuesta correcta a tareas perfectamente definidas en mantenimiento preventivo que no requieran una supervisión permanente. Realizará reparaciones de taller. Ayudará en averías al Oficial de 1.^a de Mantenimiento. Atenderá averías cuando así se le indique. Será capaz de ejecutar instalaciones nue-

vas eléctricas o mecánicas. No tendrá responsabilidad de mantenimiento de turno.

3) Oficial de 1.^a de Mantenimiento: Es el puesto central en el equipo de mantenimiento y se caracteriza por su polivalencia:

Formación teórica: FP-II Eléctrico o Mecánico.

Especialidad Máquinas eléctricas o automatismos industriales o frío 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. Croquizado de elementos. Utilización de técnicas de mantenimiento aplicadas al manejo de equipos e interpretación de manuales y uso de catálogos.

4) Técnico de Mantenimiento: Debe reunir los mismos conocimientos que un Oficial de 1.^a 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 de 1.^a de Mantenimiento deberá ser capaz de realizar aquellas funciones profesionales que requieran unos conocimientos profundos de frío industrial, modificación programas PLC, 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.

4. 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 3n.

2) Especialista de Mantenimiento: Asimilación automática del Oficial de 2n.

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 2n podrá solicitar una especial atención formativa que le posibilite el acceso a la categoría profesional de Oficial de 1.^a de Mantenimiento, previa acreditación de su idoneidad. Las primeras pruebas de idoneidad se celebrarán a partir de junio de 1991, sin perjuicio de posteriores convocatorias.

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

4) Técnico 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 1.^a, sin perjuicio de que puedan presentarse a las mismas aquel personal de inferior categoría que acredite suficiente cualificación y conocimientos para poderlo desempeñar.

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.

5. Retribución:

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

6. 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 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 Recursos Humanos.

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.

7. 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 personal—, 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.

17852 *RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Payma Organismo de Control Técnico, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Payma Organismo de Control Técnico, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013052), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 18 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.