

ANEXO IV
Calendario de trabajo turno especial
 (Ciclo de veintiocho días)

SEMANAS EQUIPOS	1a. SEMANA							2a. SEMANA							3a. SEMANA							4a. SEMANA						
	DÍAS							DÍAS							DÍAS							DÍAS						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
A	/	/	M	M	M	M	M	M	M	/	/	T	T	T	T	T	T	T	/	/	N	N	N	N	N			
B	M	M	/	/	T	T	T	T	T	T	T	/	/	N	N	N	N	N	N	/	/	M	M	M	M	M		
C	M	M	M	M	/	/	T	T	T	T	T	T	T	/	/	N	N	N	N	N	N	/	/	/	/	M	M	M
D	N	N	N	N	N	N	/	/	/	M	M	M	M	M	M	M	/	/	T	T	T	T	T	T	N			

M = TURNO DE MAÑANA

T = TURNO DE TARDE

N = TURNO DE NOCHE

/ = DESCANSO

TRABAJO DURANTE 24 HORAS TODOS LOS DIAS DE LA SEMANA INCLUIDOS DOMINGOS,
 CON DESCANSO SEMANAL COMPENSATORIO.

6182

RESOLUCION de 28 de enero de 1982 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de enero de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 2 de enero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 2º de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo, al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 28 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Sozo Albardonado.

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

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

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

Queda expresamente excluido:

Primero.—El personal que realice funciones de alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los Centros de trabajo y departamentos actuales y de nueva creación.

Segundo.—El personal con contrato de duración determinada y con objeto de sustituir las vacaciones del personal fijo de plantilla se regirá por las normas y disposiciones legales y reglamentarias, así como por las particulares de su contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, los trabajadores que se contraten por tiempo determinado y por razones distintas a las indicadas en el párrafo anterior tendrán las retribuciones que para el personal de su categoría figuren en las tablas salariales del presente Convenio, rigiéndose en lo demás por las condiciones específicas de su contrato individual de trabajo.

Art. 3.º **Vigencia.**—El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1982.

Art. 4.º **Duración, prórroga y denuncia.**—La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1982, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Art. 6.º **Absorción.**—Las disposiciones o resoluciones legales futuras generales, convencionales o individuales, administrativas o contenciosas, que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si en cómputo global anual superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

Art. 7.º **Normativa general.**—En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Art. 8.º **Comisión Paritaria.**—Inmediatamente a la entrada en vigor del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria formada por ocho miembros del Comité Central y otros ocho representantes de la Dirección, cuya función será la de solucionar de forma negociada las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo se planteará la cuestión ante el Organismo competente.

Las fechas de las reuniones de la Comisión Paritaria serán acordadas por ambas partes.

Se designarán ocho suplentes para cada una de las partes.

Quedando vigente el presente Convenio, se respetarán en su totalidad los acuerdos de la Comisión Paritaria del II Convenio Nacional.

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Art. 9.º Facultades de la Dirección.—En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

Art. 10. Organización ventas.—Las normas de comportamiento de los Oficiales Vendedores y la específica organización de las ventas en sus diversos aspectos queda reflejada en el anexo «Organización ventas». La aplicación de las medidas contenidas en este anexo nunca podrá suponer una mayor jornada de trabajo para los Vendedores, ni una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

Art. 12. Horarios de trabajo.—Se parte del principio de que todos los trabajadores que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

El horario de la línea de fermentación (primer turno de bollos) de la fábrica de Las Mercedes se negociará en su Gerencia, teniendo presente, en todo caso, que la Empresa cuenta al menos con dos horas de libre disponibilidad (más o menos) para adecuar los horarios a sus necesidades.

Los horarios de trabajo permanecerán como están en la actualidad hasta la entrada en vigor de la nueva legislación sobre jornada, en cuyo momento se negociará su adaptación, a todos los efectos, a esta nueva legislación, teniendo siempre presentes las necesidades de producción y comercialización de los productos.

Art. 13. Calendario anual de horas.—Después de la negociación de este Convenio, la Dirección, conjuntamente con los trabajadores y Delegados de los respectivos Centros de trabajo, confeccionarán un calendario anual con el número de horas de trabajo al año.

Art. 14. 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.

Art. 15. Rotación de turnos.—En las plantas de Granollers y Solares se negociará entre la Dirección de cada Centro y los Representantes de los trabajadores la rotación de turnos, teniendo en cuenta los imperativos legales (trabajo de la mujer) y garantizándose en todo caso la continuidad de los procesos productivos y las categorías de los puestos de trabajo.

Art. 16. Rotación de trabajos más duros.—En las plantas de fabricación se admite la posibilidad de negociar entre la Dirección de cada Centro y los Representantes de los trabajadores la rotación del personal dedicado a trabajos más duros, respetándose, en todo caso, la continuidad de los procesos productivos, la libre voluntad del personal afectado, y que la rotación se dé entre puestos de trabajo de la misma categoría.

Art. 17. Carga y descarga.—En aquellos Centros de trabajo en los que no hay Acomodadores se negociará entre la Dirección del Centro y los trabajadores o sus representantes el régimen de colaboración en las funciones de carga y descarga, sin que ello suponga el establecimiento de compensaciones económicas especiales.

Art. 18. Trabajos en festivos.—En aquellos Centros de la Empresa en los que no se venga trabajando en domingos y festivos, la Gerencia correspondiente negociará con el Comité de Centro los sistemas de trabajo que garanticen la mayor frescura del producto en el mercado.

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

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

Art. 19. 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 bases, 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 presentes las necesidades de fabricación, ventas y mercado de la Empresa.

Por mutuo acuerdo podrá dividirse en dos el período de vacaciones, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a siete días.

Art. 20. Excedencia voluntaria.—En materia de excedencia se estará, en cada momento, a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 21. Abono de nóminas.—El abono de todas las retribuciones se efectuará por períodos de veintiocho días, incluidas las comisiones y el complemento especial de Transportistas. Los pagos se realizarán en una sola vez por períodos vencidos y por medio de las entidades bancarias que se determinen en cada Centro de trabajo.

Art. 22. 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.

Art. 23. Vestuario.—La Empresa dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite. El anexo «Vestuario» establece los grupos profesionales a los que es de aplicación este artículo, así como la forma, periodicidad y número de prendas de trabajo que debe suministrarse. En las respectivas Gerencias se negociará con el personal de Administración la posibilidad de suministro de dos batas blancas.

Art. 24. Gastos de viaje.—El anexo «gastos de viaje» define las normas de la Empresa respecto a la cuantía y pago de los mismos.

Art. 25. Revisión de expedientes.—Para el personal en activo las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1981, 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 1982 a los efectos de reiteración o reincidencia y, en consecuencia, se retirarán de los expedientes personales, a los efectos jurídicos mencionados.

No obstante lo anterior, el personal en activo que en el día de la firma del Convenio tenga pendiente juicios para la revisión de las sanciones impuestas por faltas cometidas en 1981, a excepción de los despidos, retirará sus demandas anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

Art. 26. Revisión médica.—En 1982 se facilitará una revisión médica general a todo el personal que lo solicite.

Art. 27. Suspensión temporal del permiso de conducir.—En esta materia se estará a lo establecido en el anexo «Reglamento sobre suspensión temporal del permiso de conducir».

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 28. Principios generales.

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

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

Art. 29. Salario base y plus convenio.—Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el anexo «tablas salariales» de este Convenio y están referidos al período de veintiocho días.

Art. 30. Salario convenio.—Es el resultante de adicionar al salario base el plus convenio, estando también referido al período de veintiocho días. El salario base será el 80 por 100 del salario convenio.

Art. 31. Antigüedad.—El personal afectado por el presente Convenio percibirá, por el concepto de antigüedad en la Empresa, las cantidades que referidas a períodos de veintiocho días, les correspondan según figura en el anexo «antigüedad».

Art. 32. Devengos de vencimiento periódico superior al mes. Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes por importe cada una de ellas de veintiocho días de salario base más la antigüedad correspondiente, que se abonarán en la última semana de los meses de marzo, junio y septiembre, y en la tercera semana de diciembre.

Art. 33. 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 230 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Art. 34. Plus de nocturnidad.—El trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período la compensación adicional que se establece en el anexo «Nocturnidad» del presente Convenio.

Art. 35. 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 transporte), dado que resulta imposible establecer respecto del mismo un control estricto de la jornada. En todos los demás casos, la retribución de las horas extraordinarias será la que figura en el anexo «Horas extraordinarias» del presente Convenio.

Art. 36. Complemento especial Transportistas.—Los Transportistas percibirán por ruta o viaje el siguiente complemento especial:

— Pesetas/kilómetro/día por los primeros 350, a 2,16 pesetas.
— Pesetas/kilómetro/día a partir del 351 a 8,04 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 la solución de las averías que puedan producirse durante los viajes.

Art. 37. 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 1982 y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 49.866 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 37.026 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio este mínimo queda establecido en 39.846 pesetas. Los vendedores que efectivamente trabajen la ruta asignada, percibirán en concepto de comisiones los siguientes porcentajes, aplicables sobre el importe de la venta, excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que gravan las ventas:

- Hasta dos años de antigüedad: 4,12 por 100.
- Con más de dos años de antigüedad: 5,16 por 100.

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

Art. 38. Régimen transitorio de Comisiones para el personal de ventas sin ruta o grupo por reorganización de la Delegación. En aquellas Delegaciones en las que, debido a la reorganización de la actividad de ventas, determinados vendedores hayan quedado sin ruta o supervisores sin grupo en 1981, o puedan quedar en dicha situación en 1982, se establecerá, con el fin de facilitar la adaptación a las nuevas funciones de ventas que se les encomiende, e. régimen transitorio de compensación de comisiones que a continuación se señala:

1. La compensación mencionada será equivalente al promedio de comisiones percibido por el interesado en los últimos tres períodos en que haya desarrollado su actividad.
2. El régimen transitorio de compensación desaparecerá cuando se asigne al interesado una nueva función de ventas concreta y continuada.

Art. 39. Régimen de comisiones de los vendedores en situación de suplencia.—Los vendedores que realicen funciones de suplencia percibirán, en todo caso, una comisión mínima equivalente al 50 por 100 del promedio semanal de ventas de la Delegación a que pertenecen o la que resultara de su propia actividad si ella fuera superior a dicho promedio.

Art. 40. Complemento personal.—El complemento personal, establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal, se continuará percibiendo durante 1982 por quienes lo tienen reconocido, incrementado en el 8 por 100, y figurará en el recibo de salarios bajo la rúbrica «Complemento personal».

Art. 41. Retribución en 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) percibirán además la «Comisión sobre la venta» y el «Complemento especial Transportistas», que les corresponda efectivamente, calculado en cada Centro de trabajo sobre el promedio del año 1981.

El personal que, con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea relativo, trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá en vacaciones la media del plus de nocturnidad devengado por cada uno de ellos durante el año 1981.

El personal que, con carácter fijo, constante y permanente aunque sea relativo, trabaje en domingos y festivos, percibirá en vacaciones la media del plus festivo devengado por cada uno de ellos durante el año 1981.

Art. 42. Complemento especial diferencia Convenio.—Aquellos trabajadores que en 1981 hayan cobrado el complemento especial diferencia Convenio (artículo 40 del III Convenio Estatal), tendrán en 1982 un incremento bruto anual de 110.000 pesetas sobre el importe percibido en 1981 por los conceptos que a continuación se señalan: Salario base, plus convenio, antigüedad, devengos de vencimiento periódico superior al mes, complemento especial diferencia Convenio y complemento personal, en su caso, quedando entendido que cuando el incremento sobre tablas de su categoría y antigüedad sea inferior a las indicadas 110.000 pesetas, el incremento garantizado será el señalado en dichas tablas.

Cuando se acredite que lo percibido por los conceptos antes señalados en 1981, computado con carácter bruto anual, no se incrementada al menos en las cantidades antes garantizadas (aumento sobre tablas o 110.000 pesetas según lo que a cada uno correspondiera), se abonará la diferencia que resulte.

Esta cantidad se hará efectiva en una sola vez durante el período que media entre el 1 de mayo y el 30 de junio de 1982.

Art. 43. Expendios.—Durante la vigencia del presente Convenio se garantiza que el importe de la retribución variable por comisiones o incentivos de los expendedores será como mínimo 130.000 pesetas brutas anuales.

CAPITULO IV

Representantes de los trabajadores

Art. 44. Derechos de los Comités.—En su distinta esfera territorial de competencia, corresponden a los Comités de los Centros de trabajo los siguientes derechos:

a) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones siguientes:

— Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

— Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

— Inversiones acordadas en cuanto repercutan o puedan repercutir sobre la situación de empleo y demás cuestiones del 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) Entender de todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y calidad de vida en el trabajo.

f) Tener información, con un mes de antelación al menos, de las medidas a adoptar por la Empresa que modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de trabajo e incentivos expedientes de regulación de empleo, etc). Esta información, al menos, será idéntica a la que corresponda entregar a la Autoridad Laboral.

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

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

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

j) Tener a su disposición tabloneros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

Art. 45. Garantías sindicales.

a) Los Delegados de Personal dispondrán de una reserva de cuarenta horas al mes, destinadas al ejercicio de las funciones inherentes a su representación.

b) Un tercio de las horas de reserva de los miembros del Comité Central y una sexta parte de las horas de los miembros de los Comités gozarán de un cómputo no personalizado.

c) El defecto en el uso de las horas de reserva no es acumulable de uno a otro mes.

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

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

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

Art. 46. Del Comité Central.

a) Se designará por votación secreta entre todos los Delegados de Personal de las zonas correspondientes, si es que hubiera elecciones sindicales.

b) Estará formado por 27 miembros repartidos de la siguiente forma entre las zonas:

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

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

d) En el Comité Central deberán estar presentes los siete grupos profesionales que componen la Empresa:

- 1. Producción y Expedición.
- 2. Mantenimiento.
- 3. Talleres.

4. Transportes.
5. Ventas.
6. Técnicos.
7. Administrativos.

e) En caso de que uno de los grupos profesionales una vez hechas las votaciones en las distintas zonas, no estuviese presente en el Comité Central, pasará a ocupar plaza en dicho Comité, con voz, pero sin voto, el Delegado de Personal que sea elegido por todos los Delegados de la Empresa del grupo correspondiente.

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 un 10 por 100 de representación sobre el total de los Delegados elegidos en el conjunto de la Empresa.

Art. 47. De los Sindicatos.—Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas, que a nivel de Empresa cuenten con el 10 por 100 de afiliados del total de la plantilla, y que demuestren su implantación a través de los siguientes requisitos:

a) Presentando las listas correspondientes con los nombres de los afiliados, su número de carné de afiliación y la firma del interesado.

b) Presentando dichas listas firmadas por el Secretario de la unión local y el sello de la Central.

c) Y reconociendo dichas firmas a nivel nacional con la firma y sello del Secretario Nacional de la Federación, gozarán de los siguientes derechos:

a) Un representante (debidamente acreditado por la Federación Estatal de su Central Sindical), ante la Dirección de la Empresa que disfrutará de las garantías propias de los Delegados de Personal, excepto en el crédito de horas cuando no sea Delegado de Personal, ostentará la representación de su Sindicato en la Empresa y se responsabilizará del ejercicio de los derechos propios a su cargo: Propaganda sindical, prensa sindical, información sindical, recaudación etc.

Dicho representante tendrá capacidad legal de negociación reconocida por ambas partes y podrá acumular la mitad de las horas sindicales de los Delegados que pertenezcan a su Central Sindical. La recaudación de las cuotas sindicales podrá realizarse a través de las nóminas correspondientes. Dicho representante tendrá una capacidad negociadora inferior a la del Comité Estatal en lo referente a negociaciones de los Convenios Estatales.

b) En cada Comité de Centro de trabajo, uno de sus miembros podrá gozar de la doble condición de Delegado de Personal y representante de su Sindicato (por designación del representante a nivel de Empresa) en ese Centro de trabajo, sin que esto suponga duplicidad de derechos (vgr., duplicidad de crédito de horas).

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

d) Estos Sindicatos gozarán de tablón de anuncios específicos, donde podrán colocar la documentación propia de su Central Sindical.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Art. 48. Natalidad.—Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio percibirán por cada alumbramiento la o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en el caso de 6.127 pesetas, siempre que acrediten la paternidad caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa.

Art. 49. Ayuda escolar.—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto la cantidad de 5.361 pesetas por curso escolar, respecto de cada hijo de edad comprendida entre los dos y los dieciséis años. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1982, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1982, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo por el que se percibe, siendo de significar que el hecho de que el padre y la madre trabajen en la Empresa no duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

Art. 50. Ayuda a minusválidos.—Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 12.785 pesetas por periodo de veintiocho días, por cada hijo minusválido físico o psíquico, incluidos los invidentes totales, cuya condición haya sido reconocida por la Seguridad Social. Esta ayuda se abonará en tanto que el minusválido no realice trabajos remunerados o la Seguridad Social no se haga cargo de la total atención del minusválido. Esta misma ayuda será de aplicación en el caso de hermanos consanguíneos del trabajador que, reuniendo los anteriores requisitos, estén legalmente a su cargo desde un año antes al día de la firma del IV Convenio Estatal.

La ayuda a minusválidos se devengará a partir de la fecha en que quede acreditado documentalmente ante la Empresa el derecho a su percepción y se abonará en la nómina del periodo siguiente.

Art. 51. Nupcialidad.—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto, y por una sola vez, la cantidad de 10.723 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen en la Empresa en calidad de fijos de plantilla. Para la percepción de este concepto, será preciso presentar el Libro de Familia.

Art. 52. Incapacidad laboral transitoria.

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

2. En los supuestos de hospitalización, tanto por enfermedad común como por accidente laboral, la Empresa abonará el 100 por 100 de la base reguladora desde el mismo día de su ingreso en el centro hospitalario.

Art. 53. Muerte, gran invalidez e invalidez permanente, total o absoluta.—En los supuestos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta o total que produzca la extinción de la relación laboral de los trabajadores sujetos a este Convenio, derivados cualesquiera de ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá por una sola vez la cantidad de 750.000 pesetas. En caso de muerte, la citada cantidad se abonará al beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador.

Art. 54. Créditos para viviendas.—Los trabajadores fijos en plantilla con antigüedad superior a un año podrán solicitar un crédito para la adquisición o amortización de una vivienda, de acuerdo con las condiciones establecidas en el anexo «Créditos para vivienda».

Art. 55. Comedores.—En las plantas de Granollers y Solares, cuando el régimen de trabajo lo exija y el número de usuarios en las horas normales de comida en el país lo justifique, se negociará entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores el servicio de comidas, siendo exclusivamente por cuenta de la Empresa la instalación de los elementos necesarios para dicho servicio y el mantenimiento de los mismos.

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

Art. 56. 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 128 pesetas por trabajador.

Art. 57. Jubilación anticipada.—Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años de antigüedad y sesenta y dos años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la Empresa podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador.

Por otra parte, la Dirección asume, para 1982, el punto IV.3 del ANE, comprometiéndose a aceptar la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años en las condiciones que marca el ANE y según los Decretos-leyes que haya desarrollado el Gobierno a tal efecto.

ANEXO I

Organización ventas

Frescura

Cada Agencia debe coordinar con la fábrica de la que recibe productos para que éstos recién fabricados lleguen con el mínimo de tiempo posible.

Debe propiciarse la puntual salida de los vendedores.

Establecer racionales itinerarios, para trasladar los productos a los establecimientos en el menor tiempo.

Visitar a todos los clientes siempre a la misma hora.

Vender siempre producto fresco perecedero recién llegado de la fábrica.

Cambiar el producto en los establecimientos por producto fresco, de acuerdo con el sistema vigente de claves de recogida y fechas de caducidad.

Recogido

Se entiende por recogido o devolución, la cantidad de productos sobrantes en los establecimientos, cuando han cumplido las fechas de vigencia en el mercado.

El producto recogido debe ser retirado del establecimiento por los vendedores precisamente en la fecha que corresponda, no antes ni después.

Para garantizar un adecuado control de frescura, todos los productos tienen inserta una clave que conocen los vendedores y que los distingue en cuanto a fecha límite de caducidad en el mercado.

Las claves pueden ser modificadas por la Compañía, como consecuencia de variación de temperaturas en ciertas épocas del año, procesos de producción, etc., en cuyo caso, se edita el oportuno sistema de recogido por claves.

Esta faceta del trabajo del vendedor es la más delicada; por cuanto un abusivo atraso en el recogido, aparte de desmerecer la frescura del producto, puede provocar incluso la existencia en el mercado de producto enmohecido «verde».

Recuperación de recogido

La rigurosidad en el recogido de productos, según sistema de claves, permite que puedan ser vendidos nuevamente en tien-

das especiales de la propia Compañía, todavía en perfectas condiciones de comestibilidad.

Este sistema propicia mayores ventas de producto fresco, porque permite aumentar stocks en los clientes de la ruta, salvaguardando total o parcialmente la recuperación del costo de una posible devolución excesiva.

Los vendedores deben tratar los productos de devolución con el mismo esmero que si fueran frescos, puesto que, según se expresa, van destinados nuevamente a la venta.

Establecer metas de venta por productos

Basadas en la Meta general de cada Centro de trabajo de Ventas (Delegación de Ventas).

En la tendencia actual de venta.

En las acciones especiales y promocionales.

En equilibrar los incrementos de venta con una razonable devolución. El importe conjunto de esta devolución no debe exceder del 9 por 100 con respecto al montante de la venta neta de cada Delegación de Ventas.

Elaboración de pedidos

Sirve para ordenar a Producción el producto necesario para la venta.

Lo confecciona el vendedor diariamente, una vez finalizadas las operaciones de liquidación de la ruta.

Debe hacerse con una semana de anticipación debido a la cierta semejanza de consumo de todos y cada uno de los días de la semana.

Su objetivo es alcanzar las metas y los topes de devolución, prefijadas y aceptadas por el vendedor.

Distribución

Establecer para cada cliente la frecuencia de visitas a realizar, en función del mínimo de ventas indispensables para que la ruta, efectuando todas las visitas, cubra sus objetivos o metas de venta por productos.

Debe llegar a todos los clientes con suficiente producto. Esto se consigue si el pedido fue confeccionado adecuadamente.

Debe mantenerse stocks adecuados en cada cliente, para que en la próxima visita se encuentre la mínima existencia.

En caso de exceso de productos, en la ruta, deben ser visitados nuevamente los clientes con más posibilidades de venta, a fin de no regresar a la Delegación con existencias de producto fresco.

Si por el contrario faltase producto, deben reducirse (en segunda visita) stocks sobrantes, para redistribuir este producto a los clientes con mayor necesidad.

Nunca se venderá producto de devolución a los clientes normales (Ver recuperación recogido).

Libreta de ruta

Es el principal y único documento de que dispone el vendedor para justificar su trabajo y sus cuentas.

Además, es el principal instrumento de trabajo, puesto que le permite conocer:

- El nombre y tipo de establecimiento.
- Orden y número de visitas de la ruta.
- Horario y frecuencia de visita.
- Control de venta, existencia y devolución de cada producto.
- Importe de la venta y devolución de cada cliente.

También le sirve para:

- Confeccionar acertadamente sus pedidos.
- Revisar sus cuentas.
- Conocer las evoluciones de la venta y devolución de cada cliente.

Para la Dirección de la Delegación constituye también el único documento válido para:

- Verificar el trabajo de vendedor.
- Corregir o reorganizar las rutas.
- Tener un profundo conocimiento del mercado.

Dada su importancia, es imprescindible que sus anotaciones sean veraces, claras y precisas. El vendedor debe ser responsable absoluto en este sentido, así como se obliga a custodiarla mientras esté en uso y entregarla a su supervisor una vez se halle completa y finalizada.

Itinerario de ruta

Se entiende por itinerario de una ruta el recorrido que debe hacer el vendedor desde el lugar de salida (Delegación), visitando precisamente en el orden establecido a sus clientes, y el regreso a su lugar de partida.

Teniendo en cuenta los imperativos de la frescura, los itinerarios deben trazarse con un orden de visitas que permitan:

- Dar servicio en primer lugar a los clientes de mayor volumen de ventas que abren temprano.
- Atender lo más temprano posible a clientes que consumen productos de menor «vida» para desayunos.
- Reducir tiempo y movimientos innecesarios.

Número de visitas

De acuerdo con el itinerario establecido por cada ruta, se fijará el número de visitas a realizar, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- Distancia a recorrer desde la Delegación hasta el primer cliente.
- Distancia entre clientes.
- Productos que distribuye.
- Máximo de venta a alcanzar en relación con la rentabilidad de la Delegación.
- Servicio necesario a cada cliente.

Servicio de clientes

Apelando nuevamente a la importancia de la frescura, es necesario que el vendedor preste un auténtico servicio a sus clientes:

- Tratando el producto con delicadeza. (Son productos blandos y frescos.)
- Acomodándolos en lugares fácilmente visibles y al alcance del comprador (Esto evita su «envejecimiento».)
- Reacomodando en segundas visitas, sobre todo en aquellos establecimientos de importante volumen de ventas.
- Atendiendo demandas especiales de los clientes, en ocasión de acontecimientos especiales.
- Proponiendo exhibiciones adicionales o más espacio, cuando éste queda reducido por los incrementos de venta que se van obteniendo.
- Apoyando la venta con ofrecimiento directo a los consumidores en el propio establecimiento.

Publicidad punto de venta

Siendo así que la mayoría de los fabricados de la Compañía se compran por impulsos, periódicamente se programarán Campañas Publicitarias y promociones que permitan importantes incrementos de venta.

Es función de los vendedores colaborar en el buen éxito de estas Campañas en beneficio propio y de la Compañía. Para ello:

- Deben esmerarse en la colocación de material publicitario en los establecimientos de su ruta.
- Mantener esta publicidad siempre actualizada, eliminando otros elementos publicitarios correspondientes a pasadas campañas.
- Deben asimismo apoyar todas las acciones publicitarias que se proyecten y afecten directamente a su ruta.

Como complemento de lo expresado, los vendedores deberán también colocar y mantener en buen estado:

- El material publicitario identificativo de la marca.
- Las vigentes «tiras de precios».

Nuevos clientes

El crecimiento de la Compañía se fundamenta en abarcar todo el mercado, puesto que nuestro sistema de distribución lo permite.

Deben tomarse como clientes todos los establecimientos susceptibles de vender los productos que fabrica la Compañía, siempre y cuando nos produzcan una venta igual o superior a los mínimos establecidos en cada Delegación.

Los establecimientos no clientes o los nuevos que se vayan creando deben ser contactados por el vendedor de la ruta donde se hallen ubicados.

Una vez convertidos en clientes, podrán ser asignados a la propia ruta o servirán para ayudar a reorganizar otras de menor potencial de venta.

ANEXO II

Vestuario

Las prendas y grupos profesionales a los que es de aplicación lo dispuesto en el artículo 2.º son:

Ventas

(Prendas de color azul).

- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Tres camisas de invierno.
- Tres camisas de verano.
- Dos corbatas (uso desde el 1 de octubre al 31 de mayo).
- Dos chaquetas de tela o una chaqueta de tela más anorak o una chaqueta de «nappel» (a negociar en cada Gerencia de Ventas).

Personal de Producción

(Prendas de color blanco).

- Dos pantalones.
- Dos camisas.

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

Personal de Despacho

(Prendas de color gris.)

- Dos pantalones de verano.
- Dos pantalones (uno puede ser de pana).
- 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.

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».

Personal de Expendios (expendedores)

- Dos batas.

Personal de Taller de Mantenimiento

(Prendas de color azul.)

- Dos pantalones.
- Dos camisas.
- Dos chaquetas.
- Dos monos.
- Dos gorros o un casco.

Durante el mes de mayo, en cada Centro de Trabajo, se revisarán las prendas de invierno del personal que le corresponda. Las que se hallen en buen estado, servirán para la próxima temporada invernal.

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

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

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

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

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

ANEXO III

Gastos de viaje

Cuando, por razón de la función encomendada, el trabajador (sea vendedor, transportista, delegado, supervisor u otro cualquiera) se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos con el siguiente baremo:

- a) Desayuno, hasta 175 pesetas.
- b) Comida, hasta 450 pesetas.
- c) Cena, hasta 450 pesetas.
- d) Pernoctar, hasta 875 pesetas.

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

a) Tener autorización previa del responsable del Centro de trabajo donde presta sus servicios.

b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

ANEXO IV

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 miembro de este Comité.

II. Funcionamiento:

1. El Jefe de Departamento o del Centro de trabajo dispondrá de impresos de «solicitud de crédito para la vivienda» para todo trabajador que lo solicite.

2. Todo trabajador de «Bimbo, S. A.», que esté interesado en la concesión de un crédito para la vivienda rellenará esta «solicitud de crédito para la vivienda», por duplicado, remitiendo un ejemplar al Departamento de Relaciones Industriales de Barcelona y el otro al Secretario del Comité. Se aconseja remitirlo a través de correo certificado. El Comité no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado.

3. Plazo de admisión de solicitudes: Hasta el 31 de marzo del año natural correspondiente, quedando pendiente su concesión a tenor de lo que disponga el Convenio Colectivo prorrogado o de nueva negociación.

4. Convocatoria de la reunión: El Secretario, una vez que cada una de las partes haya estudiado las solicitudes presentadas, convocará a los miembros del Comité dentro del mes siguiente a la conclusión de la fecha de admisión de solicitudes con las limitaciones expuestas en el número 2 de este apartado.

5. Los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes correrán a cargo de la Empresa, pero solo los ocasionados como consecuencia de las reuniones conjuntas.

6. Concesión de créditos: Por acuerdo de ambas partes. En caso de desacuerdo se pedirá mayor información para decidir su concesión en una reunión posterior, a la que asistirán el Secretario y un representante de la Dirección.

7. Los créditos concedidos constarán en el acta levantada al efecto y firmada por ambas partes, que será posteriormente trasladada al Libro de Actas correspondiente.

En dicha Acta constará una lista de beneficiarios. En el caso de que uno de ellos renunciara al crédito concedido, pasará a tener la condición de beneficiario el siguiente solicitante que figure en la lista del Acta aprobada.

8. El Departamento de Relaciones Industriales comunicará a los interesados la concesión del crédito enviando a cada beneficiario el acta aprobada.

9. Entrega de créditos: Se concederá un máximo de 25 créditos por año natural para todo el territorio nacional.

La Empresa entregará dichos créditos una vez firmada el acta y previa presentación de justificante y documentación apropiada.

La Empresa comunicará al interesado las condiciones en que se le otorga el crédito y la forma de su amortización.

La cuantía del crédito será por cada beneficiario de 350.000 pesetas.

El plazo de amortización será de cinco años, pagaderos por periodos de veintiocho días, descontándose en la nómina de cada período la cantidad de 8.192 pesetas. A la entrega del importe de los créditos, se suscribirá el contrato correspondiente.

10. En el caso de que un trabajador al que se le hubiera concedido un crédito causará baja en la Empresa al practicarle la liquidación la Empresa le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

III. Requisitos imprescindibles para la concesión de créditos:

1. Compromiso por parte del beneficiario de comprar o amortizar una vivienda previa justificación y presentación de los documentos que acrediten la inversión del crédito.
2. El destinatario de la vivienda será el propio beneficiario.
3. No se concederá ningún crédito a trabajador alguno que haya recibido uno con anterioridad, excepto en casos excepcionales, que puedan ser estudiados por este Comité.
4. El beneficiario deberá ser fijo en plantilla y tener como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.

IV. Criterios de referencia para la valoración en la concesión de crédito:

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 de alquiler de la vivienda actual.

7. Fecha de la recepción de la solicitud por el Departamento de Relaciones Industriales de Barcelona y el Secretario del Comité. (Se aconseja el envío de la solicitud por correo certificado.)

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

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

Cláusula final:

El presente Reglamento tendrá vigencia coincidente con la del IV Convenio Colectivo Estatal de la Empresa «Bimbo, S.A.».

ANEXO V

Reglamento sobre suspensión temporal de permiso de conducir

1. Cuando al trabajador que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir (Ventas y transportes), le fuere suspendido éste temporalmente por la autoridad competente, con ocasión o como consecuencia del trabajo (se incluye la suspensión «in itinere», se estará a lo que resuelva dicha autoridad bajo las siguientes condiciones:

A) Se le dará la oportunidad de trabajar en otro puesto de trabajo si la suspensión no excede de los seis meses.

B) El nuevo puesto de trabajo será el que delimite el salario y demás condiciones de trabajo, previa negociación con el Comité del Centro, y en su defecto, con los Delegados de personal. Se le asignará un puesto de trabajo preferentemente en su Centro, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo ficticio o artificial.

C) En el caso de que no hubiera vacante en su Centro, se le ofrecerá la posibilidad de trabajar en otros Centros lo más cercanos posible del suyo dentro de su Gerencia, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de 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 período vacacional durante la situación de I.L.T.

E) Si la suspensión es superior a seis meses e inferior a doce, durante los seis primeros meses se le aplicarán los apartados A, B, C y D del presente artículo, y en el resto de los meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

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

2. Cuando la suspensión temporal del permiso de conducir se deba a incidencias ocasionadas al margen del trabajo, se ofrecerán las siguientes oportunidades:

a) Si la suspensión no excede de los seis meses, se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva de 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 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 hubiere estado prescrita 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 produzcan en un período de doce meses consecutivos, no será de aplicación el presente Reglamento y se estará a lo que disponga la normativa legal vigente.

5. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca como consecuencia de fallos mecánicos en el propio vehículo y en ningún caso imputables al conductor, se le garantizará el salario y el promedio de comisión y/o primas del año natural anterior, asignándosele un nuevo puesto de trabajo en su Centro a no ser que por mutuo acuerdo entre el interesado y la Dirección se hallare otra solución. El plazo de garantía indicado se determinará atendiendo a las circunstancias de la suspensión.

6. Lo dispuesto en el presente Reglamento se aplicará sin perjuicio de que cada una de las partes pueda ejercitar las acciones legalmente previstas.

ANEXO VI

Tablas salariales

Importes brutos por periodos de ventiocho días

	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio
Producción-Distribución:			
Supervisor	68.351	17.085	85.436
Monitor-Encargado de turno	62.201	15.549	77.750
Oficial de primera	50.870	12.716	63.586
Oficial de segunda	48.292	12.070	60.362
Especialista de primera	48.292	12.070	60.362
Especialista de segunda	47.877	11.968	59.843
Especialista de tercera	48.008	11.502	57.510
Peón	43.620	10.902	54.522
Jefe Expedición	64.282	16.065	80.327
Despachador de fábrica	62.201	15.549	77.750
Mantenimiento:			
Asistente	66.486	16.620	83.106
Oficial de primera	55.803	13.949	69.752
Oficial de segunda	52.345	13.085	65.430
Oficial de tercera	46.385	11.589	57.974
Taller vehículos:			
Supervisor	64.282	16.065	80.327
Oficial de primera	50.802	12.689	63.501
Oficial de segunda	48.938	12.232	61.170
Oficial de tercera	46.008	11.502	57.510
Transportes:			
Supervisor	61.347	15.335	76.682
Oficial de primera Chófer-transportista	50.285	12.570	62.855
Servicios Complementarios:			
Almacenero	62.201	15.549	77.750
Recambista	50.602	12.689	63.501
Portero	46.008	11.502	57.510
Ventas:			
Supervisor A	62.129	15.531	77.660
Supervisor B	60.891	15.222	76.113
Supervisor C	59.448	14.860	74.308
Supervisor D	58.080	14.518	72.598
Supervisor E	56.769	14.191	70.960
Oficial primera Vendedor	49.044	12.260	61.304
Despachador Agencia	48.292	12.070	60.362
Expendedores	36.380	9.094	45.474
Administración:			
Jefe primera	63.148	15.785	78.933
Jefe segunda	57.580	14.389	71.949
Jefe tercera	54.125	13.530	67.655
Oficial de primera	51.111	12.776	63.887
Oficial de segunda	46.750	11.888	58.438
Oficial de tercera	42.914	10.728	53.840
Auxiliar primera	42.721	10.679	53.400
Auxiliar segunda	40.339	10.083	50.422
Auxiliar	39.522	9.879	49.401
Oficial Administrativo (media jornada)	26.514	6.629	33.143

ANEXO VII

Antigüedad

Importes brutos por cada una de las 17 pagas

	3 años	4 años	9 años	14 años
Producción-Distribución:				
Supervisor	1.822	3.644	7.288	10.934
Monitor-Encargado turno	1.851	3.299	6.599	9.898
Oficial primera	1.334	2.865	5.334	7.999
Oficial segunda	1.261	2.522	5.044	7.564
Especialista primera	1.261	2.522	5.044	7.564
Especialista segunda	1.250	2.499	4.997	7.495
Especialista tercera	1.201	2.402	4.805	7.207
Peón	1.142	2.284	4.569	6.853
Jefe Expedición	1.707	3.414	6.831	10.245
Despachador fábrica	1.651	3.299	6.599	9.898

	2 años	4 años	8 años	14 años
Mantenimiento:				
Asistente	1.769	3.540	7.081	10.619
Oficial primera	1.471	2.939	5.881	8.820
Oficial segunda	1.375	2.748	5.499	8.247
Oficial tercera	1.210	2.419	4.841	7.259
Taller Vehiculos:				
Supervisor	1.707	3.414	6.831	10.245
Oficial primera	1.330	2.663	5.326	7.988
Oficial segunda	1.278	2.559	5.115	7.673
Oficial tercera	1.201	2.402	4.805	7.207
Transportes:				
Supervisor	1.621	3.245	6.490	9.734
Oficial primera Chófer trans.	1.329	2.661	5.319	7.978
Servicios complementarios:				
Almacenero	1.651	3.299	6.599	9.898
Recambista	1.330	2.663	5.326	7.988
Portero	1.201	2.402	4.805	7.207
Ventas:				
Supervisor A	1.649	3.296	6.593	9.889
Supervisor B	1.612	3.223	6.446	9.670
Supervisor C	1.573	3.147	6.294	9.441
Supervisor D	1.537	3.074	6.147	9.223
Supervisor E	1.503	3.004	6.009	9.013
Oficial primera Vendedor	1.296	2.593	5.188	7.780
Despachador Agencia	1.261	2.522	5.044	7.564
Expendedores	960	1.920	3.841	5.761
Administración:				
Jefe primera	1.676	3.353	6.706	10.059
Jefe segunda	1.520	3.039	6.077	9.118
Jefe tercera	1.423	2.845	5.692	8.538
Oficial primera	1.339	2.680	5.360	8.040
Oficial segunda	1.219	2.439	4.878	7.317
Oficial tercera	1.124	2.249	4.500	6.749
Auxiliar primera	1.120	2.240	4.457	6.721
Auxiliar segunda	1.081	2.121	4.246	6.368
Auxiliar	1.040	2.082	4.165	6.247
Oficial Administrativo (media jornada)	697	1.393	2.788	4.180

ANEXO VIII
Nocturnidad

	Valor por hora
Producción-Distribución:	
Supervisor	82
Monitor-Encargado de turno	74
Oficial de primera	59
Oficial de segunda	54
Especialista primera	54
Especialista segunda	54
Especialista tercera	52
Peón	50
Jefe Expedición	75
Despachador de fábricas	74
Mantenimiento:	
Asistente	79
Oficial de primera	65

	Valor hora extra
Oficial de segunda	61
Oficial de tercera	53
Taller vehiculos:	
Supervisor	75
Oficial de primera	59
Oficial de segunda	57
Oficial de tercera	52
Transportes:	
Oficial primera chófer - transportista	59
Servicios Complementarios:	
Almacenero	74
Recambista	59
Portero	52
Ventas:	
Despachador Agencia	54

ANEXO IX

Horas extraordinarias	
Producción-Distribución:	
Supervisor	611
Monitor-Encargado de turno	553
Oficial de primera	441
Oficial de segunda	417
Especialista primera	417
Especialista segunda	414
Especialista tercera	395
Peón	374
Jefe Expedición	572
Despachador de fábrica	553
Mantenimiento:	
Asistente	593
Oficial de primera	487
Oficial de segunda	456
Oficial de tercera	400
Taller Vehiculos:	
Supervisor	572
Oficial de primera	441
Oficial de segunda	424
Oficial tercera	395
Servicios complementarios:	
Almacenero	553
Recambista	441
Portero	395
Ventas:	
Despachador Agencia	417
Administración:	
Jefe primera	582
Jefe segunda	509
Jefe tercera	477
Oficial de primera	448
Oficial de segunda	407
Oficial de tercera	372
Auxiliar primera	370
Auxiliar segunda	346
Auxiliar	340
Oficial Administrativo (media jornada)	448

IV CONVENIO ESTATAL DE «BIMBO, S. A.»

Tablas de salarios brutos

Departamento categoría y tiempo de antigüedad	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio X 13	Antigüedad X 17	Pagos extras X 4	Total anual
<i>Producción y Distribución</i>						
Supervisor:						
Sin antigüedad	38 351	17 085	85 436	—	68 351	1.384.072
Un bienio	38 351	17 085	35 436	1.822	68 351	1.415.046
Dos bienios	38 351	17 085	35 436	3.644	68 351	1.446.020
Un quinquenio	38 351	17 085	35 436	7.288	68 351	1.507.968
Dos quinquenios	38 351	17 085	35 436	10.934	68 351	1.569.950
Monitor-encargado de turno:						
Sin antigüedad	62 201	15 549	77 750	—	62 201	1.259.554
Un bienio	62 201	15 549	77 750	1.851	62 201	1.287.621
Dos bienios	62 201	15 549	77 750	3.299	62 201	1.315.637
Un quinquenio	62 201	15 549	77 750	6.599	62 201	1.371.737
Dos quinquenios	62 201	15 549	77 750	9.898	62 201	1.427.820
Oficial de primera:						
Sin antigüedad	50 870	12 716	63 586	—	50 870	1.030.098
Un bienio	50 870	12 716	63 586	1.334	50 870	1.052.776
Dos bienios	50 870	12 716	63 586	2.665	50 870	1.075.403
Un quinquenio	50 870	12 716	63 586	5.334	50 870	1.120.776
Dos quinquenios	50 870	12 716	63 586	7.999	50 870	1.166.061
Oficial de segunda:						
Sin antigüedad	48 292	12 070	60 362	—	48 292	977.874
Un bienio	48 292	12 070	60 362	1.261	48 292	999.311
Dos bienios	48 292	12 070	60 362	2.522	48 292	1.020.748
Un quinquenio	48 292	12 070	60 362	5.044	48 292	1.063.622
Dos quinquenios	48 292	12 070	60 362	7.564	48 292	1.106.462
Especialista de primera:						
Sin antigüedad	48 292	12 070	60 362	—	48 292	977.874
Un bienio	48 292	12 070	60 362	1.261	48 292	999.311
Dos bienios	48 292	12 070	60 362	2.522	48 292	1.020.748
Un quinquenio	48 292	12 070	60 362	5.044	48 292	1.063.622
Dos quinquenios	48 292	12 070	60 362	7.564	48 292	1.106.462
Especialista de segunda:						
Sin antigüedad	47 877	11 966	59 843	—	47 877	969 467
Un bienio	47 877	11 966	59 843	1.250	47 877	990 717
Dos bienios	47 877	11 966	59 843	2.499	47 877	1.011 950
Un quinquenio	47 877	11 966	59 843	4.997	47 877	1.054 416
Dos quinquenios	47 877	11 966	59 843	7.495	47 877	1.096 882
Especialista de tercera:						
Sin antigüedad	46 008	11 502	57 510	—	46 008	931 662
Un bienio	46 008	11 502	57 510	1.201	46 008	952 079
Dos bienios	46 008	11 502	57 510	2.402	46 008	972 496
Un quinquenio	46 008	11 502	57 510	4.805	46 008	1.013 347
Dos quinquenios	46 008	11 502	57 510	7.207	46 008	1.054 181
Peón:						
Sin antigüedad	43 620	10 902	54 522	—	43 620	883 268
Un bienio	43 620	10 902	54 522	1.142	43 620	902 690
Dos bienios	43 620	10 902	54 522	2.284	43 620	922 094
Un quinquenio	43 620	10 902	54 522	4.569	43 620	960 935
Dos quinquenios	43 620	10 902	54 522	6.853	43 620	999 787
Jefe de Expedición:						
Sin antigüedad	64 262	16 065	80 327	—	64 262	1.301 299
Un bienio	64 262	16 065	80 327	1.707	64 262	1.330 318
Dos bienios	64 262	16 065	80 327	3.414	64 262	1.359 337
Un quinquenio	64 262	16 065	80 327	6.831	64 262	1.417 426
Dos quinquenios	64 262	16 065	80 327	10.245	64 262	1.475 464
Despachador fábrica:						
Sin antigüedad	62 201	15 549	77 750	—	62 201	1.259.554
Un bienio	62 201	15 549	77 750	1.851	62 201	1.287.621
Dos bienios	62 201	15 549	77 750	3.299	62 201	1.315.637
Un quinquenio	62 201	15 549	77 750	6.599	62 201	1.371.737
Dos quinquenios	62 201	15 549	77 750	9.898	62 201	1.427.820
<i>Mantenimiento</i>						
Asistente:						
Sin antigüedad	66 486	16 620	83 106	—	66 486	1.346 322
Un bienio	66 486	16 620	83 106	1.769	66 486	1.376 395
Dos bienios	66 486	16 620	83 106	3.540	66 486	1.406 502

Departamento, categoría y tiempo de antigüedad	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio x 13	Antigüedad x 17	Pagas extras x 4	Total anual
Un quinquenio	66.486	16.620	83.106	7.061	66.486	1.466.699
Dos quinquenios	66.486	16.620	83.106	10.619	66.486	1.526.645
Oficial de primera:						
Sin antigüedad	55.803	13.949	69.752	—	55.803	1.129.989
Un bienio	55.803	13.949	69.752	1.471	55.803	1.154.995
Dos bienios	55.803	13.949	69.752	2.939	55.803	1.179.951
Un quinquenio	55.803	13.949	69.752	5.881	55.803	1.229.966
Dos quinquenios	55.803	13.949	69.752	8.820	55.803	1.279.922
Oficial de segunda:						
Sin antigüedad	52.345	13.085	65.430	—	52.345	1.059.970
Un bienio	52.345	13.085	65.430	1.375	52.345	1.083.345
Dos bienios	52.345	13.085	65.430	2.748	52.345	1.106.686
Un quinquenio	52.345	13.085	65.430	5.499	52.345	1.153.453
Dos quinquenios	52.345	13.085	65.430	8.247	52.345	1.200.169
Oficial de tercera:						
Sin antigüedad	46.365	11.589	57.954	—	46.365	938.862
Un bienio	46.365	11.589	57.954	1.210	46.365	959.432
Dos bienios	46.365	11.589	57.954	2.419	46.365	979.985
Un quinquenio	46.365	11.589	57.954	4.841	46.365	1.021.159
Dos quinquenios	46.365	11.589	57.954	7.259	46.365	1.062.265
Taller-Vehículos						
Supervisor:						
Sin antigüedad	64.262	16.065	80.327	—	64.262	1.301.299
Un bienio	64.262	16.065	80.327	1.707	64.262	1.330.318
Dos bienios	64.262	16.065	80.327	3.414	64.262	1.359.337
Un quinquenio	64.262	16.065	80.327	6.831	64.262	1.417.426
Dos quinquenios	64.262	16.065	80.327	10.245	64.262	1.475.464
Oficial de primera:						
Sin antigüedad	50.802	12.699	63.501	—	50.802	1.028.721
Un bienio	50.802	12.699	63.501	1.330	50.802	1.051.331
Dos bienios	50.802	12.699	63.501	2.663	50.802	1.073.992
Un quinquenio	50.802	12.699	63.501	5.326	50.802	1.119.263
Dos quinquenios	50.802	12.699	63.501	7.988	50.802	1.164.517
Oficial de segunda Mecánico:						
Sin antigüedad	48.938	12.232	61.170	—	48.938	990.962
Un bienio	48.938	12.232	61.170	1.278	48.938	1.012.688
Dos bienios	48.938	12.232	61.170	2.559	48.938	1.034.465
Un quinquenio	48.938	12.232	61.170	5.115	48.938	1.077.917
Dos quinquenios	48.938	12.232	61.170	7.873	48.938	1.121.403
Oficial de tercera Mecánico:						
Sin antigüedad	46.008	11.502	57.510	—	46.008	931.662
Un bienio	46.008	11.502	57.510	1.201	46.008	952.079
Dos bienios	46.008	11.502	57.510	2.402	46.008	972.496
Un quinquenio	46.008	11.502	57.510	4.805	46.008	1.013.347
Dos quinquenios	46.008	11.502	57.510	7.207	46.008	1.054.181
Transportes						
Superior:						
Sin antigüedad	61.347	15.337	76.682	—	61.347	1.242.254
Un bienio	61.347	15.337	76.682	1.621	61.347	1.269.811
Dos bienios	61.347	15.337	76.682	3.245	61.347	1.297.419
Un quinquenio	61.347	15.337	76.682	6.490	61.347	1.352.584
Dos quinquenios	61.347	15.337	76.682	9.734	61.347	1.407.732
Oficial de primera Chófer transportista:						
Sin antigüedad	50.285	12.570	62.855	—	50.285	1.018.255
Un bienio	50.285	12.570	62.855	1.329	50.285	1.040.948
Dos bienios	50.285	12.570	62.855	2.661	50.285	1.063.492
Un quinquenio	50.285	12.570	62.855	5.319	50.285	1.108.678
Dos quinquenios	50.285	12.570	62.855	7.978	50.285	1.153.881
Servicios complementarios						
Almacenero:						
Sin antigüedad	62.201	15.549	77.750	—	62.201	1.259.554
Un bienio	62.201	15.549	77.750	1.651	62.201	1.287.621
Dos bienios	62.201	15.549	77.750	3.299	62.201	1.315.637
Un quinquenio	62.201	15.549	77.750	6.599	62.201	1.371.737
Dos quinquenios	62.201	15.549	77.750	9.898	62.201	1.427.820
Recambista:						
Sin antigüedad	50.802	12.699	63.501	—	50.802	1.028.721
Un bienio	50.802	12.699	63.501	1.330	50.802	1.051.331
Dos bienios	50.802	12.699	63.501	2.663	50.802	1.073.992

Departamento categoría y tiempo de antigüedad	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio X 13	Antigüedad X 17	Pagas extras X 4	Total anual
Un quinquenio	50.802	12.699	63.501	5.326	50.802	1.119.283
Dos quinquenios	50.802	12.699	63.501	7.988	50.802	1.164.517
Portero:						
Sin antigüedad	46.008	11.502	57.510	—	46.008	931.662
Un bienio	46.008	11.502	57.510	1.201	46.008	952.079
Dos bienios	46.008	11.502	57.510	2.402	46.008	972.496
Un quinquenio	46.008	11.502	57.510	4.805	46.008	1.013.347
Dos quinquenios	46.008	11.502	57.510	7.207	46.008	1.054.181
Ventas						
Supervisor A:						
Sin antigüedad	62.129	15.531	77.660	—	62.129	1.258.096
Un bienio	62.129	15.531	77.660	1.649	62.129	1.286.129
Dos bienios	62.129	15.531	77.660	3.296	62.129	1.314.128
Un quinquenio	62.129	15.531	77.660	6.593	62.129	1.370.177
Dos quinquenios	62.129	15.531	77.660	9.889	62.129	1.426.209
Supervisor B:						
Sin antigüedad	60.891	15.222	76.113	—	60.891	1.233.033
Un bienio	60.891	15.222	76.113	1.612	60.891	1.260.437
Dos bienios	60.891	15.222	76.113	3.223	60.891	1.287.824
Un quinquenio	60.891	15.222	76.113	6.446	60.891	1.342.615
Dos quinquenios	60.891	15.222	76.113	9.670	60.891	1.397.423
Supervisor C:						
Sin antigüedad	59.448	14.860	74.308	—	59.448	1.203.796
Un bienio	59.448	14.860	74.308	1.573	59.448	1.230.537
Dos bienios	59.448	14.860	74.308	3.147	59.448	1.257.295
Un quinquenio	59.448	14.860	74.308	6.294	59.448	1.310.794
Dos quinquenios	59.448	14.860	74.308	9.441	59.448	1.364.293
Supervisor D:						
Sin antigüedad	58.080	14.518	72.598	—	58.080	1.176.094
Un bienio	58.080	14.518	72.598	1.537	58.080	1.202.223
Dos bienios	58.080	14.518	72.598	3.074	58.080	1.228.352
Un quinquenio	58.080	14.518	72.598	6.147	58.080	1.280.593
Dos quinquenios	58.080	14.518	72.598	9.223	58.080	1.332.885
Supervisor E:						
Sin antigüedad	56.769	14.191	70.960	—	56.769	1.149.556
Un bienio	56.769	14.191	70.960	1.503	56.769	1.175.107
Dos bienios	56.769	14.191	70.960	3.004	56.769	1.200.624
Un quinquenio	56.769	14.191	70.960	6.008	56.769	1.251.692
Dos quinquenios	56.769	14.191	70.960	9.013	56.769	1.302.777
Oficial de primera vendedor:						
Sin antigüedad	49.044	12.260	61.304	—	49.044	993.128
Un bienio	49.044	12.260	61.304	1.296	49.044	1.015.160
Dos bienios	49.044	12.260	61.304	2.593	49.044	1.037.209
Un quinquenio	49.044	12.260	61.304	5.188	49.044	1.081.324
Dos quinquenios	49.044	12.260	61.304	7.760	49.044	1.125.388
Despachador de agencia:						
Sin antigüedad	48.292	12.070	60.362	—	48.292	977.674
Un bienio	48.292	12.070	60.362	1.261	48.292	999.311
Dos bienios	48.292	12.070	60.362	2.522	48.292	1.020.748
Un quinquenio	48.292	12.070	60.362	5.044	48.292	1.063.622
Dos quinquenios	48.292	12.070	60.362	7.564	48.292	1.106.462
Expedidores:						
Sin antigüedad	36.380	9.094	45.474	—	36.380	736.682
Un bienio	36.380	9.094	45.474	980	36.380	753.002
Dos bienios	36.380	9.094	45.474	1.920	36.380	769.322
Un quinquenio	36.380	9.094	45.474	3.841	36.380	801.879
Dos quinquenios	36.380	9.094	45.474	5.761	36.380	834.619
Administración:						
Jefe de primera:						
Sin antigüedad	63.148	15.785	78.933	—	63.148	1.278.721
Un bienio	63.148	15.785	78.933	1.676	63.148	1.307.213
Dos bienios	63.148	15.785	78.933	3.353	63.148	1.335.722
Un quinquenio	63.148	15.785	78.933	6.706	63.148	1.392.723
Dos quinquenios	63.148	15.785	78.933	10.059	63.148	1.449.724
Jefe de segunda:						
Sin antigüedad	57.560	14.389	71.949	—	57.560	1.165.577
Un bienio	57.560	14.389	71.949	1.520	57.560	1.191.417
Dos bienios	57.560	14.389	71.949	3.039	57.560	1.217.240
Un quinquenio	57.560	14.389	71.949	6.077	57.560	1.268.886
Dos quinquenios	57.560	14.389	71.949	9.116	57.560	1.320.549

Departamento, categoría y tiempo de antigüedad	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio X 13	Antigüedad X 17	Pagas extras X 4	Total anual
Jefe de tercera:						
Sin antigüedad	54.125	13.530	67.655	—	54.125	1.096.015
Un bienio	54.125	13.530	67.655	1.423	54.125	1.120.208
Dos bienios	54.125	13.530	67.655	2.845	54.125	1.144.380
Un quinquenio	54.125	13.530	67.655	5.692	54.125	1.192.779
Dos quinquenios	54.125	13.530	67.655	8.538	54.125	1.241.161
Oficial de primera:						
Sin antigüedad	51.111	12.776	63.887	—	51.111	1.034.975
Un bienio	51.111	12.776	63.887	1.339	51.111	1.057.738
Dos bienios	51.111	12.776	63.887	2.680	51.111	1.080.535
Un quinquenio	51.111	12.776	63.887	5.360	51.111	1.126.095
Dos quinquenios	51.111	12.776	63.887	8.040	51.111	1.171.655
Oficial de segunda:						
Sin antigüedad	46.750	11.686	58.436	—	46.750	946.668
Un bienio	46.750	11.686	58.436	1.219	46.750	967.391
Dos bienios	46.750	11.686	58.436	2.439	46.750	988.131
Un quinquenio	46.750	11.686	58.436	4.878	46.750	1.029.594
Dos quinquenios	46.750	11.686	58.436	7.317	46.750	1.071.057
Oficial de tercera:						
Sin antigüedad	42.914	10.726	53.640	—	42.914	868.976
Un bienio	42.914	10.726	53.640	1.124	42.914	888.084
Dos bienios	42.914	10.726	53.640	2.249	42.914	907.209
Un quinquenio	42.914	10.726	53.640	4.500	42.914	945.476
Dos quinquenios	42.914	10.726	53.640	6.749	42.914	983.709
Auxiliar de primera:						
Sin antigüedad	42.721	10.679	53.400	—	42.721	865.084
Un bienio	42.721	10.679	53.400	1.120	42.721	884.124
Dos bienios	42.721	10.679	53.400	2.240	42.721	903.164
Un quinquenio	42.721	10.679	53.400	4.487	42.721	940.853
Dos quinquenios	42.721	10.679	53.400	6.721	42.721	979.341
Auxiliar de segunda:						
Sin antigüedad	40.339	10.083	50.422	—	40.339	816.842
Un bienio	40.339	10.083	50.422	1.081	40.339	834.879
Dos bienios	40.339	10.083	50.422	2.121	40.339	852.899
Un quinquenio	40.339	10.083	50.422	4.246	40.339	889.024
Dos quinquenios	40.339	10.083	50.422	6.368	40.339	925.098
Auxiliar:						
Sin antigüedad	39.522	9.879	49.401	—	39.522	800.301
Un bienio	39.522	9.879	49.401	1.040	39.522	817.981
Dos bienios	39.522	9.879	49.401	2.082	39.522	835.695
Un quinquenio	39.522	9.879	49.401	4.165	39.522	871.106
Dos quinquenios	39.522	9.879	49.401	6.247	39.522	906.500
Oficial administrativo (media jornada):						
Sin antigüedad	26.514	6.629	33.143	—	26.514	536.915
Un bienio	26.514	6.629	33.143	697	26.514	548.764
Dos bienios	26.514	6.629	33.143	1.393	26.514	560.596
Un quinquenio	26.514	6.629	33.143	2.788	26.514	584.311
Dos quinquenios	26.514	6.629	33.143	4.180	26.514	607.975

6183

RESOLUCION de 9 de marzo de 1982, de la Junta Electoral Central para las elecciones a Consejeros para la constitución inicial de los Consejeros general y territoriales de la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

Ilmos. Sres.: Por Resolución de esta fecha, la Junta Electoral Central ha estimado recurso interpuesto contra la validez de determinados votos emitidos por correo en la circunscripción electoral de Barcelona. En la imposibilidad material de individualizar los que debieran ser declarados nulos, esta Junta Electoral Central acuerda:

1.º Convocar a todos los electores que emitieron su voto por correo para que ejerciten nuevamente su derecho a elegir Consejeros territoriales.

2.º La emisión del voto deberá efectuarse por el mismo procedimiento al que optaron el pasado día 19 de enero, es decir, por correo.

3.º Los votos emitidos según los requisitos establecidos para el voto por correo en el capítulo VII de la Orden ministerial de 29 de septiembre de 1981, deberán encontrarse, para su validez, en poder de la Junta Electoral Territorial de Barcelona en el plazo de diez días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

de la presente Resolución. La Junta efectuará el escrutinio al siguiente día hábil del de terminación del anterior plazo.

4.º La proclamación de los resultados generales de las elecciones y los plazos subsiguientes del proceso electoral quedan supeditados a lo dispuesto en la presente Resolución.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.

Madrid, 9 de marzo de 1982.—El Presidente de la Junta Electoral Central, Fernando Maté y Moreno de Monroy.

Junta Electoral Territorial de Barcelona.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6184

RESOLUCION de 14 de enero de 1982, de la Delegación Provincial de Toledo, por la que se autoriza a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación eléctrica que se reseña (E-5.747).

Visto el expediente iniciado en esta Delegación Provincial a instancia de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio social en