

capital fundacional; d) Primera copia de escritura otorgada por la peticionaria ante el propio Notario señor Izquierdo Santoja, número 1.266 de su protocolo, sobre protocolización de acuerdo con la aceptación de cargos por las personas que han sido designadas para formar el Patronato de la fundación y de anulación de la cláusula tercera de la escritura de constitución de la institución;

Resultando que los fines primordiales consignados en la escritura fundacional y reflejados en los Estatutos son la satisfacción gratuita de necesidades físicas e intelectuales, para cubrir necesidades de personas españolas o extranjeras, siempre que las ayudas se empleen en el territorio nacional, tanto en especie como en metálico (mueblario, bibliotecas, material deportivo, etc.), a personas físicas o jurídicas necesitadas o dedicadas a la atención de niños, jóvenes minusválidos, ancianos, enfermos, etc., y a Centros en instituciones (fundaciones, asociaciones, instituciones, etc.), dedicados a la formación humana y social prestando, asimismo, ayuda, en cualquier forma posible, al estudio y la investigación.

Resultando que el Patronato de dicha institución de beneficencia privada se encuentra constituido por doña Blanca Castilla Cortázar como Presidenta, doña Matilde Gómez Pereda como Vicepresidenta, doña Carmen Cabré Menéndez como Secretaria y vocales doña Gertrudis Romero Díaz de Bustamante, doña Loreto Corredoira Alfonso y doña María Luisa Gallardo Fernández, quedando dicho órgano de gobierno obligado a formular presupuestos y rendir cuentas periódicamente al Protectorado del Gobierno;

Resultando que el valor de los bienes adscritos a la fundación ascienden a 1.110.000 pesetas, que se encuentra integrado, como se detalla en la certificación del Banco Exterior de España, que obra en el expediente;

Resultando que la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, al elevar el expediente tramitado lo acompaña de los documentos justificativos de haber sido sometidas las actuaciones al período de audiencia que establece el artículo 57 de la Instrucción de Beneficencia (recortes de los Diarios «ABC» y «Ya», edicto con diligencia de su permanencia en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Madrid y «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid»), certificación de no haberse presentado reclamaciones durante dicho trámite e informe en el que manifiesta haberse cumplido los requisitos que señalan los artículos 53 y siguientes de la Instrucción de Beneficencia de 14 de marzo de 1899, por lo que es de parecer procede clasificarse como benéfico privada la fundación «Benéfica del Valle», de Madrid;

Resultando que sometido el expediente al preceptivo informe del Servicio Jurídico del Departamento es facilitado en el sentido del examen de la documentación aportada se desprende no hay inconveniente en acceder a la clasificación de la fundación, pudiendo gozar de los beneficios tributarios que la vigente legislación concede a este tipo de instituciones, correspondiendo la competencia clasificatoria a este Ministerio;

Vistos el Real Decreto y la Instrucción de Beneficencia de 14 de marzo de 1899, los Reales Decretos de 4 y 29 de julio de 1977, 6 de marzo y 27 de noviembre de 1981, 8 de abril de 1985 y la Orden de 15 de octubre de 1985;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver el presente expediente en uso de las facultades que, en orden al ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones benéficas privadas, tiene delegadas del titular del Departamento por el artículo quinto, apartado b) de la Orden de 15 de octubre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» número 271), en relación con los Reales Decretos de 4 y 29 de julio de 1977, 6 de marzo y 27 de noviembre de 1981, y el 530/1985, de 8 de abril («Boletín Oficial del Estado» número 98), por los que se reestructura la Administración del Estado y el artículo séptimo, facultad primera de la Instrucción de Beneficencia de 14 de marzo de 1899;

Considerando que conforme previene el artículo 54 de la Instrucción de Beneficencia de 14 de marzo de 1899, la promotora de este expediente de clasificación se encuentra legitimada por tener carácter de representante legal de la fundación, según consta en la documentación obrante en el expediente;

Considerando que el artículo cuarto del Real Decreto de 14 de marzo de 1899 dice que son de beneficencia particular todas las instituciones creadas y dotadas con bienes particulares y cuyo Patronato y administración haya sido reglamentado por los respectivos fundadores, circunstancias todas ellas que concurren en el presente expediente;

Considerando que el capital fundacional, de un valor aproximado de 1.110.000 pesetas se estima, como recoge el artículo 58 de la Instrucción, suficiente para el cumplimiento de los fines benéfico-asistenciales señalados a la fundación, cuales son la satisfacción gratuita de necesidades físicas o intelectuales de personas necesitadas españolas o extranjeras, y personas jurídicas, o aquellas que se dediquen a la atención de niños, jóvenes, minusválidos, ancianos, enfermos, etc., y a Centros e instituciones (fundaciones, asociaciones, instituciones, etc.), dedicadas a la formación humana y social, prestando asimismo ayuda, en cualquier forma posible, al estudio y a la investigación;

Considerando que el Patronato se encuentra integrado por las siguientes personas, doña Blanca Castilla Cortázar como Presidenta,

doña Matilde Gómez Pereda como Vicepresidenta, doña Carmen Cabré Menéndez como Secretaria y Vocales doña Gertrudis Romero Díaz de Bustamante, doña Loreto Corredoira Alfonso y doña María Luisa Gallardo Fernández;

Considerando que dicho Patronato queda obligado a rendir cuentas y presentar presupuestos al Protectorado del Gobierno y siempre a justificar el cumplimiento de cargas de la fundación cuando al efecto fuese requerido por el Protectorado;

Considerando que sometido el expediente al preceptivo informe del Servicio Jurídico de este Departamento es facilitado en sentido favorable a la clasificación solicitada.

Este Departamento ha tenido a bien disponer:

Primero.—Que se clasifique como de beneficencia particular mixta la fundación «Benéfica del Valle», instituida en Madrid.

Segundo.—Que se confirme a doña Blanca Castilla Cortázar, doña Matilde de Gómez Pereda, doña Carmen Cabré Menéndez, doña Gertrudis Romero Díaz Bustamante, doña Loreto Corredoira Alfonso y doña María Luisa Gallardo Fernández, como componentes del Patronato de la fundación, que queda obligado a presentar presupuestos y rendir cuentas anualmente al Protectorado del Gobierno, y en todo caso sujeto a acreditar el cumplimiento de cargas, cuando para ello fuese requerido por dicho Protectorado, habiendo de atenerse a las previsiones fundacionales en cuanto al nombramiento de las personas que ha de sustituir las en sus cargos y dando cuenta al Protectorado cuando tal evento se produzca.

Tercero.—Que los bienes inmuebles, cuando los hubiere, se inscriban a nombre de la fundación en el Registro de la Propiedad, y que los valores y metálico sean depositados en el establecimiento bancario que el propio Patronato determine, a nombre de la fundación.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 25 de abril de 1988.—P. D. (Orden de 15 de octubre de 1985 y Real Decreto de 8 de abril de 1985), la Directora general de Acción Social, María Patrocinio las Heras Pinilla.

**14859 RESOLUCION de 12 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del X Convenio Colectivo Estatal de «Bimbo, Sociedad Anónima» para 1988.**

Visto el texto del X Convenio Colectivo Estatal de «Bimbo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes del personal de «Bimbo, Sociedad Anónima», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 12 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

## X CONVENIO COLECTIVO DE «BIMBO, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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

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

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los Centros de trabajo y los departamentos actuales y de nueva creación.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1988.

Art. 4.º *Duración, prórroga y denuncia.*—La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1988, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan

y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

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

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

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

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

Para la designación de los representantes de los trabajadores, se mantendrá el criterio de proporcionalidad sindical establecido en el artículo 44 del presente Convenio.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el Organismo competente. Las fechas de las reuniones de la Comisión Paritaria serán acordadas por ambas partes.

## CAPITULO II

### Organización práctica del trabajo

Art. 10. *Facultades de la Dirección.*—En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

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

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

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

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

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

Art. 14. *Rotación de turnos.*—En las plantas de Granollers y Solares se negociará entre la Dirección de cada Centro y los representantes de los trabajadores la rotación de turnos, teniendo en cuenta los imperativos legales (trabajo de la mujer), y garantizándose, en todo caso, la continuidad de los procesos productivos y las categorías de los puestos de trabajo.

Art. 15. *Rotación de trabajos más duros.*—En las plantas de fabricación se negociará entre la Dirección de cada Centro y los representantes de los trabajadores la rotación del personal dedicado a los trabajos más duros, respetándose, en todo caso, la continuidad de los procesos productivos y que la rotación se de entre puestos de trabajo de la misma categoría. A estos efectos, se tendrá en cuenta el dictamen que en cada caso ha de extender el servicio médico de Empresa.

Art. 16. *Carga y descarga.*—En aquellos Centros de trabajo en los que no hay acomodadores se negociará entre la Dirección del Centro y los trabajadores o sus representantes el régimen de colaboración en las funciones de carga y descarga, sin que ello suponga el establecimiento de compensaciones económicas especiales.

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

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

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

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

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

En el mes de enero de cada año, cada Centro de trabajo confeccionará un calendario de vacaciones que, preferentemente, se disfrutará en época estival, teniendo siempre presente las necesidades de fabricación, ventas y mercado de la Empresa.

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

Art. 19. *Excedencia voluntaria.*—Cualquier trabajador de la Compañía podrá obtener una excedencia con reserva de su puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

- El tiempo de excedencia no podrá superar los dos años de duración.
- Dicho tiempo no será prorrogable.

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

Art. 20. *Abono de nóminas.*—El abono de todas las retribuciones se efectuará por periodos de veintiocho días, incluidas las comisiones y el complemento especial transportistas. Los pagos se realizarán en una sola vez por periodos vencidos y por medio de las Entidades bancarias que se determinen en cada Centro de trabajo.

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

Art. 22. *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 suministrar dos batas blancas.

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

Art. 24. *Revisión de expedientes.*—Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1987, 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 1988, 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 1987, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

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

La Dirección negociará con las instituciones médicas competentes la ampliación del contenido de dicha revisión médica en aquellos casos que objetivamente se justifiquen.

Art. 26. *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».

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

## 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 periodo de veintiocho días.

Art. 30. *Salario Convenio*.—Es el resultante de adicionar al salario base el plus Convenio, estando también referido al periodo 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, la cantidad que, referida a periodos de veintiocho días, le corresponda 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.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

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

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

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

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

Art. 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 430 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 la seis de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este periodo 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 transportes), dado que resulta imposible establecer respecto del mismo un control estricto de la jornada. En todos los demás casos, la retribución de las horas extraordinarias será la que figura en el anexo «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 325, a 4,43 pesetas.

Pesetas/kilómetro/día, a partir del 326, a 13,48 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.

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 1988 y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 83.189 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 62.943 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio este mínimo queda establecido en 66.562 pesetas. Los vendedores que efectivamente trabajen la ruta asignada, percibirán en concepto de comisiones los siguientes porcentajes, aplicables sobre el importe de la venta, excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que graven las ventas:

Hasta dos años de antigüedad: 4,12 por 100.

Con más de dos años de antigüedad: 5,16 por 100.

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

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

Art. 38. *Personal de ventas sin ruta o suplentes*.—Se garantiza, en todo caso, a los vendedores y supervisores suplentes, sin ruta o grupo, contratados antes del 31 de diciembre de 1987, la percepción de una comisión equivalente, como mínimo, al 70 por 100 de la media de comisión, en cómputo semanal, de la Delegación en la que preste su servicio, a no ser que la media de los tres últimos periodos con ruta sea superior a dicho 70 por 100, en cuyo caso se percibirá tal promedio.

Dicha comisión se establece con el fin de facilitar la adaptación de vendedores y supervisores a las nuevas funciones de venta que le sean encomendadas y hasta que se les asigne una nueva función de ventas concreta y continuada, respetándose en todos los casos sus condiciones más beneficiosas.

Art. 39. *Complemento personal*.—El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 1988 en igual cuantía que en 1987 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 1988 a buscar soluciones alternativas que impliquen la desaparición del citado complemento personal, mediante la negociación y percepción por parte de los interesados de una cantidad a tanto alzado.

Art. 40. *Retribución de vacaciones*.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

Salario Convenio.

Antigüedad.

El personal de ventas y transportes (es decir, los Oficiales Primera Vendedores, los Supervisores de Ventas y los Oficiales Primera Transportistas), percibirá, además, la «Comisión sobre la venta» y el «Complemento especial transportista» que les corresponda efectivamente, calculado en cada Centro de trabajo sobre el promedio del año 1987.

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 por cada uno de ellos durante el año 1987.

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 1987.

Art. 41. *Expendios*.—Teniendo una situación de jornada completa se garantiza, en todo caso, a este grupo profesional la percepción, en conjunto anual, de 1.487.652 pesetas brutas para 1988, comprensivas de la retribución fija más la variable, manteniendo los criterios de antigüedad que se señalan en dichas tablas para la categoría de este salario.

Si el salario fijo más las comisiones superan dicho mínimo, el personal afectado percibirá los importes que en cada caso le correspondan.

#### CAPITULO IV

##### Representantes de los trabajadores

Art. 42. *Derechos de los Comités*.—En su distinta esfera territorial de competencia, corresponden a los Comités de los Centros de trabajo los siguientes derechos:

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

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

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

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

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

c) Transmitir con la periodicidad que acuerde el Comité, a la generalidad de los trabajadores, la información relativa a la marcha de la Empresa.

d) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores.

e) Entender de todo lo relativo a prevención de accidente, 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 tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representantes.

Art. 43. *Garantías sindicales*.—a) En cada Centro de trabajo, los Delegados de Personal y los miembros de Comités de Empresa dispondrán, para el ejercicio de las funciones inherentes a su representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, 25 horas.

De 101 en adelante, 30 horas.

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

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

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

Art. 44. *Del Comité Central.*—a) Cada Sindicato o grupo de representantes no afiliados se reunirá por su cuenta, eligiendo a sus representantes, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Se respetará la proporcionalidad obtenida por cada Sindicato o grupo de representantes no afiliados en las últimas elecciones sindicales.
2. La distribución de dichos miembros se hará de acuerdo con el número de Delegados que correspondan a cada zona.
3. El resultado de las votaciones será entregado a la Dirección de la Empresa debidamente cumplimentado.

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

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

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

d) Será asimismo miembro nato del Comité Central el Delegado sindical que, mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente, sea nombrado representante del Sindicato en la Empresa [de acuerdo con el número 3, apartado d), del artículo 45].

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

1. Producción, expedición e higiene alimentaria y seguridad.
2. Mantenimiento.
3. Talleres.
4. Transportes.
5. Ventas.
6. Técnicos.
7. Administrativos.

f) Los Sindicatos o grupos de representantes no afiliados garantizarán que todos los grupos profesionales estén representados en el Comité Central. En caso de que, una vez realizada la primera votación, algún grupo profesional no esté representado, los Sindicatos o grupos no afiliados elegirán a un representante de cada uno de estos grupos, que pasará a ocupar plaza en dicho Comité, con voz pero sin voto.

g) Los Delegados de la Comisión Negociadora y de la Comisión Paritaria, pertenecientes a las distintas Centrales Sindicales, podrán contar con los asesores que estimen oportunos a la hora de negociar. Para poder optar a dichos asesores será indispensable contar con un mínimo de 10 por 100 de representación sobre el total de los Delegados elegidos en el conjunto de la Empresa.

Art. 45. *Derechos de los Sindicatos.*—1. La Dirección de la Empresa respetará, en cada momento, lo que pueda disponer la legislación sobre las competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

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

3. Las Centrales Sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10 por 100 del total de representantes de los trabajadores elegidos en las últimas elecciones sindicales podrán:

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

Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva.

Será miembro nato del Comité Intercentros.

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

4. Por otra parte, cuando según los datos informáticos del programa mecanizado de elaboración de la nómina resulte acreditado que a través de la misma al menos el 10 por 100 de la plantilla de la Empresa esté cotizando a una Central Sindical la correspondiente cuota, esta Central podrá liberar hasta un máximo de tres Delegados sindicales según el siguiente método:

Cada año durante el mes de enero la Sección Sindical de Empresa computará el número de horas sindicales correspondientes a los Delegados afiliados a su Central Sindical y convendrá con el Director de Relaciones Industriales el sistema de liberación de los Delegados sindicales y la distribución del resto de horas entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa a fin de que una vez comunicada la situación resultante a los responsables de los Centros de trabajo se pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

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

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

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

## CAPITULO V

### Prestaciones sociales

Art. 46. *Natalidad.*—Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 9.923 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.

Art. 47. *Ayuda escolar.*—El personal fijo de plantilla y los trabajadores sujetos a un contrato temporal de seis o más meses de duración y que estén prestando servicios en la fecha de abono de la prestación que este artículo regula, percibirán la cantidad de 11.470 pesetas, por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre uno y dieciocho años, ambos inclusive. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1988, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1988, 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.

A estos efectos, se entenderá por curso escolar, la realización de estudios regulares de enseñanza reglada de duración anual, en Centro público o privado reconocido oficialmente y Centros de Formación Preescolar y Guarderías.

Art. 48. *Ayuda a minusválidos.*—Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 21.855 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 caso de cónyuge o hermanos consanguíneos del trabajador, que reuniendo los anteriores requisitos estén legalmente a su cargo desde un año antes de la firma del X Convenio Estatal.

A partir de la firma del X Convenio, la ayuda a minusválidos se retrotraerá a la fecha de reconocimiento de la prestación por la Seguridad Social, siempre que se hubiera dado traslado a la Dirección de la Empresa de la solicitud de la Seguridad Social simultáneamente a la presentación de la misma ante dicho Organismo.

El importe se abonará en la nómina del período siguiente.

Art. 49. *Nupcialidad.*—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 17.147 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. 50. *Incapacidad laboral transitoria.*—1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

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

Art. 51. *Muerte, gran invalidez, invalidez permanente, absoluta o total.*—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 de

una sola vez, la cantidad de 1.480.000 pesetas. En caso de muerte, la citada cantidad se abonará al beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador.

A los efectos del presente artículo, se entenderá que la muerte, la gran invalidez, la invalidez permanente o absoluta o total tienen su causa en accidente de trabajo en los siguientes supuestos:

- Lesiones ocurridas con ocasión del trabajo prestado por cuenta de la Empresa.
- Lesiones derivadas del proceso de tratamiento o curación de un accidente de trabajo.
- Accidentes «in itinere».
- Cualquier otro tipo de proceso patológico o traumático que pudiera ser calificado como accidente de trabajo por la jurisdicción competente.

Art. 52. *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 viviendas».

Art. 53. *Comedores.*—En las plantas de Granollers y Solares, cuando el régimen de trabajo lo exija y el número de usuarios en las horas normales de comida en el país lo justifique, se negociará entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores el servicio de comidas, siendo exclusivamente por cuenta de la Empresa la instalación de los elementos necesarios para dicho servicio y mantenimiento de los mismos.

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

Art. 54. *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 200 pesetas por trabajador.

Art. 55. *Jubilación anticipada.*—a) Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años de antigüedad y sesenta y dos años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la Empresa podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador.

b) El trabajador que con sesenta y cuatro años cumplidos se acoja a la jubilación anticipada, percibirá de la Empresa, por una sola vez, la cantidad resultante de multiplicar por 6 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.

Art. 56. *Contratos de relevo.*—Se podrán celebrar contratos de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

Art. 57. *Traslados.*—La Empresa, en cuanto a traslados forzados, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y, si procediera por haber recaído sobre el particular resolución administrativa firme, abonará al trabajador afectado la cantidad de 600.000 pesetas, en concepto de indemnización por traslado.

Art. 58. *Formación.*—Se crea un fondo económico para el año 1988 de 40 becas, por importe cada una de 40.000 pesetas, que será administrado por representantes de la Dirección y dos Delegados sindicales en representación de las Centrales Sindicales de mayor implantación en la Empresa.

## ANEXO I

### VESTUARIO

Las prendas y grupos profesionales a los que es de aplicación lo dispuesto en el artículo 21, son:

#### Ventas

(Prendas de color azul):

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

#### Personal de Producción

(Prendas de color blanco):

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

#### Personal de Despacho y Acomodadores de Delegaciones

(Prendas de color gris):

- Dos pantalones (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».
- Un jersey tipo chaleco o «pullover».

#### Personal de Expendios (expendedores)

Dos baías.

#### Personal de Mantenimiento e Higiene Alimentaria

(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 II

### GASTOS DE VIAJE

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

- Desayuno, hasta 275 pesetas.
- Comida, hasta 775 pesetas.
- Cena, hasta 775 pesetas.
- Pernoctar, hasta 1.500 pesetas.

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

- Tener autorización previa del responsable del Centro de trabajo donde presta sus servicios.
- 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 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, Sociedad Anónima», que esté interesado en la concesión de un crédito para la vivienda, rellena esta «Solicitud de crédito para la vivienda», por duplicado, remitiendo un ejemplar al Departamento de Relaciones Industriales de Barcelona y el otro al Secretario del Comité. Se aconseja remitirlo a través de correo certificado. El Comité no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado.
3. Plazo de admisión de solicitudes: Hasta el 31 de marzo del año natural correspondiente, quedando pendiente su concesión a tenor de lo que disponga el Convenio Colectivo prorrogado o de nueva negociación.
4. Convocatoria de la reunión: El Secretario, una vez que cada una de las partes haya estudiado las solicitudes presentadas, convocará a los miembros del Comité dentro del mes siguiente a la conclusión de la fecha de admisión de solicitudes con las limitaciones expuestas en el número 3 de este apartado.
5. Los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes correrán a cargo de la Empresa, pero sólo las ocasionadas como consecuencia de las reuniones conjuntas.
6. Concesión de créditos: Por acuerdo de ambas partes. En caso de desacuerdo se pedirá mayor información para decidir su concesión en una reunión posterior, a la que asistirán el Secretario y un representante de la Dirección.
7. Los créditos concedidos constarán en el acta levantada al efecto y firmada por ambas partes, que será posteriormente trasladada al Libro de Actas correspondiente.
- En dicha acta, constará una lista de beneficiarios. En el caso de que uno de ellos renunciara al crédito, pasará a tener la condición de beneficiario el siguiente solicitante que figure en la lista del acta aprobada.
8. El Departamento de Relaciones Industriales comunicará a los interesados la concesión del crédito enviando a cada beneficiario el acta aprobada.
9. Entrega de créditos: Se concederá un máximo de 16 créditos por año natural para todo el territorio nacional.
- La Empresa entregará dichos créditos una vez firmada el acta y previa presentación del justificante y documentación apropiada.
- La Empresa comunicará al interesado las condiciones en que se le otorga el crédito y la forma de su amortización.
- La cuantía del crédito será por cada beneficiario de 861.500 pesetas. El plazo de amortización será de cinco años, pagaderos por periodos de veintiocho días, descontándose en la nómina en cada periodo la cantidad de 15.242 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 causara baja en la Empresa, al practicarle la liquidación, la Empresa le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

**III. Requisitos imprescindibles para la concesión de créditos**

1. Compromiso por parte del beneficiario de comprar 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.
5. La solicitud del crédito deberá ir acompañada de la copia de la declaración de renta.

**IV. Criterios de referencia para la valoración en la concesión de créditos**

1. Que no sea propietario de otra vivienda habitable.
2. El número de hijos que tiene.

3. Que tenga a su cargo disminuidos físicos o mentales.
4. Ingresos totales anuales del beneficiario.
5. Trabajo de la esposa e hijos.
6. Precio del alquiler de la vivienda actual.
7. Fecha de la recepción de la solicitud por el Departamento de Relaciones Industriales de Barcelona y el Secretario del Comité. (Se aconseja el envío de la solicitud por correo certificado.)
8. Se valorarán todos los datos que a juicio del interesado sean importantes para que el Comité considere su petición.
9. A juicio de ambas partes se analizará cualquier otra contingencia.

**V. Cláusula final**

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

**Solicitud de crédito 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 .....

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

Número 1 .....  
 Número 2 .....  
 Número 3 .....

**Datos que usted desea añadir a la presente solicitud**

.....  
 .....  
 .....

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

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede firmo la presente solicitud en ..... a ..... de ..... de 19.....

(Firma del interesado.)

**ANEXO IV**

**REGLAMENTO SOBRE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR**

1. Cuando al trabajador que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir (Ventas,

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

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

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

c) En el caso de que no hubiera vacante en su Centro, se le ofrecerá la posibilidad de trabajar en otros Centros lo más cercano posible del suyo dentro de su Gerencia, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.

d) El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente permiso vacacional durante la situación de ILT.

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

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

a) Si la suspensión no excede de los seis meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, en caso de que sea necesaria la contratación de algún eventual durante este tiempo, el nuevo puesto de trabajo se ofrecerá con preferencia al conductor suspendido.

b) En el caso de que no haya disfrutado de las vacaciones, estará obligado a disfrutarlas dentro del período que dure la suspensión temporal del permiso de conducir.

c) Si la suspensión del permiso de conducir supera los seis meses, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

3. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca conduciendo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga—cuando ésta no se hubiera prescrito por facultativo médico, en cuyo caso el conductor estará obligado a comunicarlo al responsable del Centro al objeto de adoptar las medidas oportunas—no sólo no estará contemplada en el presente Reglamento, sino que se le aplicará la normativa legal con el máximo rigor.

4. En el caso de reincidencia por dos o más suspensiones del permiso de conducir, siempre que se produzca en el período de doce meses consecutivos, no será de aplicación el presente Reglamento y se estará a lo que disponga la normativa legal vigente.

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

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

7. Por otra parte, la posible suspensión del permiso de conducir por causas detectadas por el organismo correspondiente con motivo de la renovación del citado permiso, será estudiada por la Dirección en cada caso concreto, teniendo en cuenta entre otras circunstancias, la gravedad de la situación creada, responsabilidades familiares, antigüedad en la Empresa, etc.; la Dirección en la medida de lo razonable, intentará dar solución a cada caso, teniendo en cuenta criterios de ayuda profesional y humana.

#### NOTA DE LA DIRECCIÓN PARA 1988

Los importes establecidos en los anexos V (Tablas Salariales) y VI (Antigüedad), así como el mínimo exento de comisión, han sido calculados sobre la base de las cantidades que figuran en el IX Convenio Estatal incrementadas en un 5,75 por 100.

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

El grupo profesional de Administrativos tendrá durante los años 1989, 1990, 1991 y 1992, un incremento adicional sobre tablas del 0,75 por 100, cualquiera que sea el incremento que con carácter general se pacte sobre dichas tablas.

#### ANEXO V

##### Tablas salariales

##### IMPORTES BRUTOS POR PERÍODOS DE VEINTIOCHO DÍAS

	Salario Base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Salario Convenio Pesetas
<i>Producción-Distribución</i>			
Supervisor	114.700	28.670	143.370
Monitor	104.378	26.093	130.471
Oficial primera	85.366	21.338	106.704
Oficial segunda	81.040	20.254	101.294
Especialista primera	81.040	20.254	101.294
Especialista segunda	80.343	20.082	100.425
Especialista tercera	77.208	19.300	96.508
Peón	73.199	18.296	91.495
Jefe Expedición	107.839	26.958	134.797
Despachador	104.378	26.093	130.471
<i>Mantenimiento</i>			
Asistente	111.568	27.892	139.460
Oficial primera	93.644	23.409	117.053
Oficial segunda	87.841	21.959	109.800
Oficial tercera	77.805	19.448	97.253
<i>Taller Vehículos</i>			
Supervisor	107.839	26.958	134.797
Oficial primera	85.250	21.308	106.558
Oficial segunda	82.122	20.527	102.649
Oficial tercera	77.208	19.300	96.508
<i>Transportes</i>			
Supervisor	102.949	25.733	128.682
Oficial primera Chofer Transporte	84.385	21.092	105.477
<i>Servicios complementarios</i>			
Almacenero	104.378	26.093	130.471
Recambista	85.250	21.308	106.558
Portero	77.208	19.300	96.508
<i>Ventas</i>			
Supervisor A	103.780	25.943	129.723
Supervisor B	101.714	25.425	127.139
Supervisor C	99.302	24.822	124.124
Supervisor D	97.016	24.252	121.268
Supervisor E	94.826	23.707	118.533
Oficial primera Vendedor	81.922	20.481	102.403
Despacho Agencia	81.040	20.254	101.294
Expedidores	70.359	17.587	87.946
<i>Administración</i>			
Jefe primera	106.719	26.678	133.397
Jefe segunda	97.279	24.316	121.595
Jefe tercera	91.473	22.867	114.340
Oficial primera	86.380	21.591	107.971
Oficial segunda	79.008	19.750	98.758
Oficial tercera	72.525	18.126	90.651
Auxiliar primera	72.198	18.046	90.244
Auxiliar segunda	68.172	17.041	85.213
Auxiliar	66.794	16.695	83.489
Oficial primera media jornada	44.811	11.202	56.013
<i>Higiene Alimentaria y Seguridad</i>			
Asistente	106.659	26.665	133.324
Oficial primera	87.306	21.827	109.133
Oficial segunda	83.001	20.750	103.751
Oficial tercera	79.422	19.854	99.276
Especialista	77.208	19.300	96.508

#### ANEXO VI

##### Antigüedad

##### IMPORTES BRUTOS POR CADA UNA DE LAS 17 PAGAS

Categoría	2 a	4 a	9 a	14 a	19 a	24 a
<i>Producción-Distribución</i>						
Supervisor	3.056	6.116	12.229	18.347	24.463	30.579
Monitor-Enc. Turno	2.770	5.536	11.074	16.609	22.144	27.680
Oficial primera	2.240	4.474	8.950	13.423	17.895	22.369
Oficial segunda	2.115	4.232	8.463	12.693	16.926	21.158

Categoría	2 a.	4 a.	9 a.	14 a.	19 a.	24 a.
Especialista primera	2.115	4.232	8.463	12.693	16.926	21.158
Especialista segunda	2.097	4.193	8.386	12.577	16.771	20.964
Especialista tercera	2.017	4.031	8.065	12.095	16.126	20.157
Peón	1.917	3.833	7.667	11.501	15.334	19.167
Jefe Expedición	2.863	5.731	11.462	17.194	22.923	28.654
Despachador Fábrica	2.770	5.536	11.074	16.609	22.144	27.680
<b>Mantenimiento</b>						
Asistente	2.969	5.940	11.884	17.821	23.760	29.700
Oficial primera	2.468	4.932	9.868	14.801	19.733	24.665
Oficial segunda	2.309	4.613	9.228	13.842	18.451	23.064
Oficial tercera	2.030	4.059	8.123	12.182	16.241	20.300
<b>Taller Vehículos</b>						
Supervisor	2.863	5.731	11.462	17.194	22.923	28.654
Oficial primera	2.231	4.469	8.936	13.403	17.875	22.344
Oficial segunda	2.142	4.293	8.583	12.878	17.172	21.465
Oficial tercera	2.017	4.031	8.064	12.095	16.126	20.157
<b>Transportes</b>						
Supervisor	2.719	5.445	10.891	16.334	21.778	27.223
Of. primera Chof. Trans.	2.229	4.464	8.925	13.389	17.852	22.315
<b>Servicios complementarios</b>						
Almacenero	2.770	5.536	11.074	16.609	22.144	27.680
Recambista	2.231	4.469	8.936	13.403	17.875	22.344
Portero	2.017	4.031	8.064	12.095	16.126	20.157
<b>Ventas</b>						
Supervisor A	2.755	5.505	11.014	16.519	22.025	27.530
Supervisor B	2.691	5.384	10.767	16.153	21.537	26.921
Supervisor C	2.627	5.258	10.513	15.770	21.026	26.284
Supervisor D	2.570	5.133	10.267	15.406	20.539	25.672
Supervisor E	2.509	5.017	10.037	15.056	20.072	25.089
Ofic. primera Vend.	2.167	4.330	8.665	12.995	17.326	21.657
Despach. Del.	2.115	4.232	8.463	12.693	16.926	21.158
Expendedor	1.611	3.223	6.444	9.668	12.890	16.113
<b>Administración</b>						
Jefe primera	2.831	5.667	11.333	17.001	22.667	28.334
Jefe segunda	2.567	5.136	10.270	15.406	20.543	25.679
Jefe tercera	2.405	4.810	9.619	14.430	19.239	24.049
Oficial primera	2.261	4.529	9.059	13.587	18.117	22.646
Oficial segunda	2.060	4.122	8.245	12.366	16.488	20.610
Oficial tercera	1.902	3.801	7.606	11.405	15.206	19.007
Auxiliar primera	1.893	3.786	7.572	11.357	15.144	18.930
Auxiliar segunda	1.792	3.585	7.175	10.763	14.348	17.932
Auxiliar	1.757	3.519	7.039	10.557	14.075	17.594
Oficial primera 1/2 j.	1.178	2.355	4.714	7.064	9.419	11.774
<b>Higiene Alimentaria y Seguridad</b>						
Asistente	2.826	5.652	11.305	16.957	22.609	28.262
Oficial primera	2.304	4.609	9.217	13.827	18.434	23.043
Oficial segunda	2.199	4.399	8.798	13.198	17.597	21.996
Oficial tercera	2.080	4.160	8.321	12.481	16.642	20.802
Especialista	2.017	4.031	8.064	12.095	16.126	20.157

**ANEXO VII  
Nocturnidad**

Categoría	Valor por hora - Pesetas
<b>Producción-Distribución</b>	
Supervisor	184
Monitor	167
Oficial primera	137
Oficial segunda	130
Especialista primera	130
Especialista segunda	129
Especialista tercera	124
Peón	117
Jefe Expedición	173
Despachador Fábrica	167

Categoría	Valor por hora - Pesetas
<b>Mantenimiento</b>	
Asistente	179
Oficial primera	150
Oficial segunda	141
Oficial tercera	125
<b>Taller Vehículos</b>	
Supervisor	173
Oficial primera	137
Oficial segunda	132
Oficial tercera	124
<b>Transportes</b>	
Oficial primera Chófer Trans.	135
<b>Servicios Complementarios</b>	
Almacenero	167
Recambista	137
Portero	124
<b>Ventas</b>	
Despachador Agencia	130
<b>Higiene Alimentaria y Seguridad</b>	
Asistente	171
Oficial primera	140
Oficial segunda	133
Oficial tercera	127
Especialista	124

**ANEXO VIII**

**Horas extraordinarias**

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

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

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

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

Categoría	Valor por hora - Pesetas
<b>Producción-Distribución</b>	
Supervisor	1.451
Monitor	1.316
Oficial primera	1.049
Oficial segunda	995
Especialista primera	995
Especialista segunda	986
Especialista tercera	942
Peón	891
Jefe Expedición	1.359
Despachador Fábrica	1.316
<b>Mantenimiento</b>	
Asistente	1.410
Oficial primera	1.160
Oficial segunda	1.088
Oficial tercera	950
<b>Taller Vehículos</b>	
Supervisor	1.359
Oficial primera	1.049
Oficial segunda	1.010
Oficial tercera	942

Categoría	Valor por hora - Pesetas
<i>Servicios Complementarios</i>	
Almacenero .....	1.316
Recambista .....	1.049
Portero .....	941
<i>Ventas</i>	
Despachador Agencia .....	955
<i>Administración</i>	
Jefe primera .....	1.337
Jefe segunda .....	1.211
Jefe tercera .....	1.136
Oficial primera .....	1.068
Oficial segunda .....	968
Oficial tercera .....	884
Auxiliar primera .....	879
Auxiliar segunda .....	824
Auxiliar .....	809
Oficial media jornada .....	1.068
<i>Higiene Alimentaria y Seguridad</i>	
Asistente .....	1.316
Oficial primera .....	1.088
Oficial segunda .....	1.010
Oficial tercera .....	992
Especialista .....	942

**Compromisos adicionales de la Dirección para 1988 que no forman parte del texto del Convenio**

**COMPROMISO I**

**AYUDAS EXCEPCIONALES EN CASOS DE I.L.T.**

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

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

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

Barcelona, enero de 1982.

**COMPROMISO II**

**MINUSVÁLIDOS**

La Dirección estudiará aquellos casos en los que un trabajador fijo de plantilla se vea legalmente obligado a asumir el cuidado de un hermano consanguíneo durante 1988 a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el artículo 48 del X Convenio, si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

Barcelona, enero de 1982.

**COMPROMISO III**

**CONTRATACIÓN HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS**

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

Madrid, diciembre de 1983.

**COMPROMISO IV**

**VENTA DE PRODUCTOS A LOS TRABAJADORES**

Si se cumplen las condiciones que se indican, la Dirección se compromete a firmar un acuerdo anual con los Comités 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 son las siguientes:

1. Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal serán los responsables de la venta de los productos a los trabajadores del Centro.
2. La Dirección suministrará al Comité tres clases de productos con un 40 por 100 de descuento sobre precio venta mayor. A este precio se añadirá el IVA que corresponda.
3. Se establecerán las normas de funcionamiento que permitan controlar y asegurar el buen fin de la venta, de modo que suponga una mejora social y efectiva para los trabajadores.
4. Cada año se podrá renovar el acuerdo suscrito si se consigue un funcionamiento correcto del sistema establecido.

Barcelona, diciembre de 1986.

**COMPROMISO V**

**JORNADA**

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

1. Se respetarán las condiciones más beneficiosas, lo que implica que quien tenga una jornada de horas efectiva inferior a treinta y nueve horas/semana, la conservará.
2. Se negociará en cada Centro de trabajo la distribución de la nueva jornada, formulando la Dirección una propuesta concreta antes del 31 de enero de 1988.
3. En todo caso se ha de garantizar la operatividad de la Compañía, no perjudicando el servicio al mercado, la venta semanal o la frescura de los productos.
4. La puesta en práctica de la nueva jornada semanal de trabajo efectivo queda condicionada a la consecución del correspondiente acuerdo; si a la fecha de 28 de febrero de 1988 no se hubiera alcanzado acuerdo alguno, y sin perjuicio de continuar la negociación, se aplicará provisionalmente la propuesta de la Dirección.

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

*Producción:*

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

*Higiene Alimentaria y Seguridad, Mantenimiento, Distribución, Taller Vehículos:* La reducción del tiempo de trabajo efectivo se aplicará en estos servicios, de acuerdo con las necesidades operativas de los mismos, teniendo siempre en cuenta que debe haber la necesaria coordinación con los horarios de producción y transporte.

*Administración, Ventas y Servicios de Ventas:* Reducción de una hora en el día que se acuerde.

*Transportes:* Reducción de los primeros kilómetros a 325.

Barcelona, diciembre de 1987.

**Nota para el año 1988**

**CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

Si el IPC real a 31 de diciembre de 1988 supera el 5,75 por 100, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales, antigüedad y horas extras de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 1987 así como sobre el mínimo exento de comisión, practicándose las regularizaciones oportunas en dichos conceptos de forma coherente:

1. La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1989 serán las tablas salariales de 1987, incrementadas en el IPC real de 1988 garantizándose, en todo caso, los porcentajes de incremento aplicados en 1 de enero de 1988 para cada categoría.
2. Sin embargo, a partir del momento en que el IPC para 1988 publicado por el INE, aunque no sea definitivo, supere el 5,75 por 100, se procederá a efectuar una revisión salarial con carácter de a cuenta en la forma siguiente:

a) Se proyectará para los restantes meses del año sobre la base del 105,75 por 100 (5,75 por 100 sobre tablas) el incremento teórico resultante de dividir este porcentaje por el número de meses transcurridos, en concepto de cantidad a cuenta.

b) En 31 de diciembre de 1988 se procederá a efectuar los ajustes pertinentes para lograr la plena aplicación de los precedentes números 1 y 2.

#### FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL 1988

Salarios/IPC:	5,75	5,85	5,95	6,0	6,1	6,2	6,3
5,75	-	0,1	0,2	0,25	0,35	0,45	0,55

**14860** RESOLUCION de 13 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión y el Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Unión y el Fénix Español, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de abril de 1988, de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de la Dirección de la Empresa, y de otra, por la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General, acuerda:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA UNION Y EL FENIX ESPAÑOL COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SODIEDAD ANONIMA

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio de Empresa afectará a la totalidad del personal que comprende la plantilla de los Centros de trabajo de la misma, constituidos por las Direcciones Territoriales de Barcelona, Valencia, las que pudieran crearse en el futuro y por la Dirección de la Compañía en Madrid, con exclusión de Directores, Directores adjuntos, adjuntos a Dirección, Secretario general, Director de personal, Vicesecretario general, Inspector general, Apoderado general y otros cargos que, por su naturaleza, estén conceptuados como de Dirección. Al personal que ingrese durante la vigencia del Convenio le afectará, asimismo cuanto en éste se estipula.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio, una vez registrado por la autoridad laboral competente y efectuada su publicación oficial, se considerará en vigor con efectos de 1 de enero de 1988 y vencerá el 31 de diciembre de 1990.

Art. 3.º *Compensación y absorción de mejoras.*—Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables con las mejoras, retribuciones y condiciones que viene satisfaciendo la Empresa cualesquiera que sea su motivo, denominación, forma o naturaleza, valoradas también en su conjunto.

Igualmente, las condiciones resultantes de este convenio son absorbibles por cualesquiera otras que por disposición legal, convenio, contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Art. 4.º *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará por periodos anuales de no existir solicitud o preaviso de cualquiera de las partes que lo establecen con una antelación de tres meses a su vencimiento, cuya facultad se entenderá sucesivamente aplicable al vencimiento de cada periodo prorrogado.

Art. 5.º *Revisión y vinculación a la totalidad.*—Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables únicamente en tanto tengan vigencia todas ellas, de tal forma que si alguna Ley posterior a la fecha de la firma del presente Convenio variase total o parcialmente alguna o algunas de las normas pactadas, automáticamente se considerará revisable el Convenio, a menos que las representaciones que lo suscriban acordaran la continuidad del mismo, sin perjuicio de introducir, como es lógico, las modificaciones que la Ley exigiese.

Las partes se comprometen, a que previamente a la denuncia del Convenio por incumplimiento ante la autoridad laboral, sea objeto de estudio por la Comisión Mixta y de Interpretación del Convenio el punto objeto de desavenencia.

## CAPITULO II

### Condiciones de trabajo

Art. 6.º *Organización y productividad.*—1. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá ejercitar sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente. Se cuidará especialmente del aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas más adecuadas y los elementos necesarios para la racionalización y mecanización del trabajo.

Se tendrá en cuenta la utilización de medios técnicos adecuados para aquellos empleados que utilicen pantallas de visualización, así como periódicos reconocimientos médicos.

2. La Dirección se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes en sesión ordinaria, y por lo menos una vez dentro de cada trimestre natural, en sesión extraordinaria, para tratar de la productividad y del rendimiento de todo el personal a que afecta este Convenio, tanto por consecuencia de las reformas, reajuste de tareas, su distribución y organización en general, decididas por la Dirección de la Empresa, como en orden a las propuestas, estudios y sugerencias que, dirigidas a tales finalidades, someterán a deliberación los miembros del Comité. El Comité de Empresa cooperará con ésta en el cumplimiento de las normas laborales.

Los Servicios Médicos velarán porque el material de trabajo utilizado en la Empresa sea el más avanzado tecnológicamente y el más apto, desde el punto de vista de la salud laboral.

Art. 7.º *Jornada laboral.*—1. El número de horas efectivamente trabajadas cada año por cada empleado será de 1.750. La distribución del tiempo de trabajo con carácter general se hará de acuerdo con los siguientes criterios para 1988:

a) La jornada de trabajo, con carácter general, será de 7,45 horas a 15,15, de lunes a viernes, ambos inclusive si bien oído el Comité, la Dirección de acuerdo con el interesado podrá establecer horarios diferentes para determinados puestos de trabajo.

Para nuevas contrataciones y para nuevos puestos de trabajo, la Compañía podrá establecer diferentes horarios de trabajo, con respecto al número anual de horas de trabajo pactadas.

b) Se trabajarán los sábados necesarios para alcanzar el número de horas anuales establecido. Estos sábados serán, por orden de preferencia los de los meses de enero, diciembre, febrero y noviembre. El resto de los sábados serán libres.

c) La reducción de jornada no será computable para calcular el salario individual a efectos de horas extraordinarias.

d) La Dirección y el Comité de Empresa, a la vista del calendario laboral oficialmente aprobado, fijarán al comienzo de cada año los días laborables de acuerdo con lo dispuesto en los apartados que preceden.

2. Con el respeto debido al actual horario laboral y como excepción al mismo, dadas las exigencias actuales de una buena organización para la adecuada producción y administración en materia de seguros, con funciones que actualmente no están recogidas en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía y cuya eficacia depende de la continuidad de tales funciones, como son la mecanización, ordenador electrónico, etc., la Dirección podrá establecer nuevos turnos de trabajo a los que quedará adscrito el personal apto para tales trabajos que voluntariamente acceda al cambio de horario, y sin derecho de opción al personal de nuevo ingreso.

En el caso de que los turnos especiales no pudieran completarse con personal que voluntariamente acceda a adscribirse a ellos, la Empresa planteará la cuestión al Comité de la misma para la integración total de tales turnos especiales.

3. Durante el año 1989 y siguientes no se trabajarán los sábados, a cuyo efecto la Dirección y el Comité de Empresa establecerán el horario a regir sin disminución del número de horas correspondientes a la jornada anual, a no ser que el sector redujera el mismo, en cuyo caso, la reducción se incorporaría automáticamente a este Convenio.

Asimismo, la Dirección y el Comité de Empresa estudiarán la implantación de un horario singular en aquellas unidades cuya atención al público así lo exija o las necesidades de producción, fijando, de común acuerdo, las condiciones de su implantación. En todo caso se fija la voluntariedad como factor determinante para la prestación de jornada en régimen singular.

La falta de acuerdo reiterado y permanente sobre lo anterior faculta a las partes para someterse a un arbitraje basado en la equidad.

Art. 8.º *Normas de orden y disciplina.*—Las normas de orden y disciplina serán las que figuren en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa en cuanto no se opongan a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio se inspira en que es obligación principal de los empleados la atención a los clientes de la Compañía y sus Agentes, constituyendo falta muy grave la omisión de lo anterior.

Art. 9.º *Traslados.*—Ningún empleado de la Compañía podrá ser trasladado por ningún motivo a otra Entidad distinta, cualquiera que sea la participación o intereses que en ella tuviera «La Unión y el Fénix Español», ni a otro Centro de trabajo de la misma Empresa que exija cambios de residencia.