

2922 RESOLUCION de 24 de enero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1988; de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de enero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito 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 *Ambito de aplicación personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

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

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1989.

Art. 4.º *Duración, prórroga y denuncia.*—La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1989, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

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

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

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

Para la designación de los representantes de los trabajadores se mantendrá el criterio de proporcionalidad sindical establecido en el artículo 46 del presente Convenio.

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

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

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

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

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

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

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

- a) Los restantes horarios.
- b) La permanencia obligatoria.
- c) El descanso compensatorio.
- d) El trabajo nocturno.
- e) El transporte, donde lo hubiera.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se proporcionará información periódica a las secciones sindicales de los Sindicatos más representativos sobre las situaciones de excedencia que pudieran existir en la Empresa.

Art. 20. *Abono de nóminas.*-El abono de todas las retribuciones se efectuará por 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 I, «Vestuario», establece los grupos profesionales a los que es de aplicación este artículo, así como la forma, periodicidad y número de prendas de trabajo que debe suministrarse. En las respectivas Gerencias se negociará con el personal de Administración la posibilidad de suministrar dos batas blancas.

Art. 23. *Gastos de viaje.*-El anexo II, «Gastos de 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 1988, 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 1989, 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 1988, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

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

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

Art. 26. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*-En esta materia se estará a lo establecido en el anexo IV, «Reglamento sobre suspensión temporal del permiso de conducir».

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

Art. 28. *Igualdad de oportunidades para la mujer.*-Se reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer para acceder al trabajo, sin perjuicio de las características propias de los distintos puestos de trabajo prohibidos a la mujer por las normas vigentes.

Art. 29. *Política de empleo.*-Se garantiza a todo trabajador la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional del puesto que desempeña.

CAPITULO III

Retribuciones

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

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

Art. 31. *Salario base y Plus Convenio.*-Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el anexo V, «Tablas salariales», de este Convenio y están referidos al periodo de veintiocho días.

Art. 32. *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. 33. *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 VI, «Antigüedad».

Art. 34. *Devengos de vencimiento periódico superior al mes.*-Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, por 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. 35. *Plus festivo.*-Todo el personal incluido en el presente Convenio que preste sus servicios un día festivo o un domingo, además del día de descanso compensatorio, percibirá una compensación adicional de 473 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

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

Art. 37. *Horas extraordinarias.*-Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal al que en este Convenio se le reconoce un complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo (ventas y transportes), dado que resulta imposible establecer respecto del mismo un control estricto de la jornada. En todos los demás casos, la retribución de las horas extraordinarias será la que figura en el anexo VIII, «Horas extraordinarias», del presente Convenio.

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

Pesetas/kilómetro/día, por los primeros 325, a 4,78 pesetas.

Pesetas/kilómetro/día, a partir del 326, a 14,56 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. 39. *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 1989, y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 89.844 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 66.562 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio este mínimo queda establecido en 71.887 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. 40. *Personal de ventas sin ruta o suplentes.*-Se garantiza, en todo caso, a los vendedores y supervisores suplentes, sin ruta o grupo, contratados antes del 31 de diciembre de 1987, la percepción de una comisión, equivalente, como mínimo, al 70 por 100 de la media de comisión, en cómputo semanal, de la Delegación en la que preste su servicio, a no ser que la media de los tres últimos periodos con ruta sea superior a dicho 70 por 100, en cuyo caso se percibirá tal promedio.

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

Art. 41. *Complemento personal.*-El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 1989 en igual cuantía que en 1988 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 1989 a buscar soluciones alternativas que impliquen la desaparición del citado complemento personal, mediante la negociación y percepción por parte de los interesados de una cantidad a tanto alzado.

Art. 42. *Retribución de vacaciones.*-Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la siguiente retribución:

Salario Convenio.

Antigüedad.

El personal de ventas y transportes (es decir, los Oficiales primera Vendedores, los Supervisores de Ventas y los Oficiales primera Transportistas) percibirá, además, la «Comisión sobre la venta» y el «Complemento especial transportista» que les corresponda efectivamente, calculado en cada Centro de trabajo sobre el promedio del año 1988.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá en vacaciones la media del plus de nocturnidad devengado por cada uno de ellos durante el año 1988.

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 1988.

El personal con categoría profesional de Expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 1988.

Art. 43. *Salario mínimo.*—Cualquier contratación laboral a tiempo completo que sea realizada tendrá garantizado un salario mínimo no inferior al mínimo que figura en el anexo V del vigente Convenio.

CAPITULO IV

Representantes de los trabajadores

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

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

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

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

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

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

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

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

e) 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 tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

Art. 45. *Garantías sindicales.*—a) En cada Centro de trabajo, los Delegados de personal y los miembros de Comités de Empresa dispondrán, para el ejercicio de las funciones inherentes a su representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, veinticinco horas.
De 101 en adelante, treinta horas.

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

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

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

Art. 46. *Del Comité Central.*—a) Cada Sindicato o grupo de representantes no afiliados se reunirá por su cuenta, eligiendo a sus representantes, de acuerdo con los siguientes criterios:

1) Se respetará la proporcionalidad obtenida por cada Sindicato o grupo de representantes no afiliados en las últimas elecciones sindicales.

2) La distribución de dichos miembros se hará de acuerdo con el número de Delegados que correspondan a cada zona.

3) El resultado de las votaciones será entregado a la Dirección de la Empresa debidamente cumplimentado.

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

Cataluña-Aragón-Baleares, 10.
Centro, siete.
Norte-Noroeste, cinco.

Sur, tres.
Levante, dos.

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

d) Será asimismo miembro nato del Comité Central el Delegado sindical que, mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente, sea nombrado representante del Sindicato en la Empresa [de acuerdo con el número 3, apartado d), del artículo 47].

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

1. Producción, Expedición 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 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 Partitaria, pertenecientes a las distintas Centrales Sindicales, podrán contar con los asesores que estimen oportunos a la hora de negociar. Para poder optar a dichos asesores será indispensable contar con un mínimo del 10 por 100 de representación sobre el total de los Delegados elegidos en el conjunto de la Empresa.

Art. 47. *Derechos de los Sindicatos.*—1. La Dirección de la Empresa respetará, en cada momento, lo que pueda disponer la legislación sobre las competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados sindicales.

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

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

- 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 Central.

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

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

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

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

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

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

Art. 48. *Salud laboral.*—A los Comités de Seguridad e Higiene de las fábricas y un Delegado de personal por Centro de trabajo, se les darán cursos de formación a cargo de la Empresa en seguridad e higiene en el trabajo. Igual derecho corresponderá a los Delegados sindicales pertenecientes a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos que lo soliciten.

Art. 49. *Formación.*—Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos serán informadas sobre las ayudas públicas recibidas y su aplicación concreta, pudiendo proponer a la Dirección los proyectos, las iniciativas y las sugerencias que consideren oportunas en este campo.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Art. 50. *Natalidad.*—Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 10.717 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. 51. *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 13.190 pesetas por curso escolar respecto de cada hijo en edad comprendida entre uno y dieciocho años, ambos inclusive. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1989, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1989, 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. 52. *Ayuda a minusválidos.*—Se abonará a los trabajadores fijos de plantilla una ayuda de 25.000 pesetas por período de veintiocho días, por cada hijo minusválido físicos o psíquicos—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 XI Convenio Estatal.

A partir de la firma del XI 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. 53. *Nupcialidad.*—El personal fijo de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 18.519 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. 54. *Incapacidad laboral transitoria.*—1. Cuando el trabajador se encuentre en la 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 laboral, siempre que la hospitalización sea superior a un plazo de veinticuatro horas.

Art. 55. *Seguro colectivo de vida.*—La Empresa suscribirá una póliza de Seguro colectivo de vida en favor del personal de plantilla que a 1 de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 2.000.000 de pesetas.

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

Art. 56. *Créditos para viviendas.*—Los trabajadores fijos en plantilla con antigüedad superior a un año, podrán solicitar un crédito para la adquisición o amortización de una vivienda, de acuerdo con las condiciones establecidas en el anexo III «Créditos para vivienda».

Art. 57. *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. 58. *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 en máximo de 216 pesetas por trabajador.

Art. 59. *Jubilación anticipada.*—a) Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años de antigüedad y sesenta y dos años de edad, pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la Empresa podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador.

b) El trabajador que con sesenta y cuatro años cumplidos se acoja a la jubilación anticipada, percibirá de la Empresa, por una sola vez, la cantidad resultante de multiplicar por nueve la diferencia anual entre la pensión reconocida al trabajador por la Seguridad Social y la que le hubiera podido corresponder si se hubiera jubilado a los sesenta y cinco años. Únicamente podrán acogerse hasta un máximo de un 1 por 100 de la plantilla de trabajadores fijos de Convenio, siguiéndose el criterio de antigüedad en la petición.

Art. 60. *Contratos de relevo.*—Se podrán celebrar contratos de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

Art. 61. *Traslados.*—La Empresa, en cuanto a traslados forzosos, se atendrá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y, si procediera por haber recaído sobre el particular resolución administrativa firme, abonará al trabajador afectado la cantidad de 600.000 pesetas, en concepto de indemnización por traslado.

Art. 62. *Ayudas a la formación.*—Se crea un fondo económico para el año 1989 de 40 becas, por importe cada una de 43.200 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 22, son:

Ventas

Prendas de color azul:

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

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.
 Un «anorak» (cada cinco años).

Personal de Almacén

Prendas de color blanco:

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

Personal de Transportes

Prendas de color azul:

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

Personal de Expedios (expendedores)

Dos batas.

Personal de Mantenimiento e Higiene Alimentaria

Prendas de color azul:

- Dos pantalones.
- Dos camisas.
- Dos chaquetas.
- Dos monos.
- Dos gorros o un casco.
- Un «anorak» para personal de mantenimiento (cada cinco años).

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

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

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

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

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

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

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

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

ANEXO II**Gastos de viaje**

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

- a) Desayuno, hasta 300 pesetas.
- b) Comida, hasta 800 pesetas.
- c) Cena, hasta 800 pesetas.
- d) Pernoctar, hasta 1.700 pesetas.

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

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

ANEXO III**Créditos vivienda****I. Organización del Comité**

1. El Comité estará constituido por los miembros de la Comisión Paritaria.

2. Cada una de las partes podrá delegar su representación en uno de los miembros del Comité.

3. Se nombrará un Secretario, que será uno de los representantes de los trabajadores y miembros de este Comité.

II. Funcionamiento

1. El Jefe de Departamento o del Centro de trabajo dispondrá de impresos de «Solicitud de Crédito para la Vivienda» para todo trabajador que lo solicite.

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

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

4. Convocatoria de la reunión: El Secretario, una vez que cada una de las partes haya estudiado las solicitudes presentadas, convocará a los miembros del Comité dentro del mes siguiente a la conclusión de la fecha de admisión de solicitudes, con las limitaciones expuestas en el número 3 de este apartado.

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

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

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

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

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

9. Entrega de créditos: Se concederá un máximo de 22 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 926.100 pesetas.

El plazo de amortización será de cinco años, pagaderos por períodos de veintiocho días, descontándose en la nómina en cada período la cantidad de 16.385 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 XI 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:
 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:
 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 a su cargo algún disminuido físico o mental?
 5. ¿Es propietario de alguna vivienda además de la que actualmente habita?
 Ciudad
 Calle
 Número
 C. P.
 Provincia

MOTIVOS POR LOS CUALES DESEA COMPRAR UNA NUEVA VIVIENDA

- Número 1:
 Número 2:
 Número 3:

DATOS QUE 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 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 periodo vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el periodo de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro, el trabajador fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente permiso vacacional durante la situación de I. L. T.

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

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

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

b) En el caso de que no haya disfrutado de las vacaciones, estará obligado a disfrutarlas dentro del periodo 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 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 periodo 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 1989

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 X Convenio estatal, incrementadas en un 8 por 100. En el supuesto de que fuera de aplicación la cláusula establecida en el X Convenio, se modificaría la base del cálculo de aquellos conceptos previstos en la misma.

El grupo profesional de Administrativos tendrá, durante los años 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

IMPORTE BRUTOS POR PERÍODOS DE VEINTIOCHO DÍAS

	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio
<i>Producción-Distribución</i>			
Supervisor	123.876	30.964	154.840
Monitor	112.728	28.180	140.908
Oficial de primera	92.195	23.045	115.240
Oficial de segunda	87.523	21.874	109.397
Especialista de primera	87.523	21.874	109.397
Especialista de segunda	86.770	21.689	108.459
Especialista de tercera	83.385	20.844	104.229
Peón	79.055	19.760	98.815
Jefe de Expedición	116.466	29.115	145.581
Despachador	112.728	28.180	140.980
<i>Mantenimiento</i>			
Asistente	120.493	30.123	150.616
Oficial de primera	101.136	25.282	126.418
Oficial de segunda	94.868	23.716	118.584
Oficial de tercera	84.029	21.004	105.033
<i>Taller Vehículos</i>			
Supervisor	116.466	29.115	145.581
Oficial de primera	92.070	23.013	115.083
Oficial de segunda	88.692	22.169	110.861
Oficial de tercera	83.385	20.844	104.229
<i>Transportes</i>			
Supervisor	111.185	27.792	138.977

	Salario base	Plus Convenio	Salario Convenio
Oficial de primera. Chófer transporte.....	91.136	22.779	113.915
<i>Servicios Complementarios</i>			
Almacenero	112.728	28.180	140.908
Recambista	92.070	23.013	115.083
Portero	83.385	20.844	104.229
<i>Ventas</i>			
Supervisor A	112.082	28.018	140.100
Supervisor B	109.851	27.459	137.310
Supervisor C	107.246	26.808	134.054
Supervisor D	104.777	26.192	130.969
Supervisor E	102.412	25.604	128.016
Oficial de primera. Vendedor	88.476	22.119	110.595
Despachador de Agencia	87.523	21.874	109.397
Expendedores	83.385	20.844	104.229
<i>Administración</i>			
Jefe de primera	116.057	29.012	145.069
Jefe de segunda	105.791	26.444	132.235
Jefe de tercera	99.477	24.868	124.345
Oficial de primera	93.938	23.480	117.418
Oficial de segunda	85.921	21.478	107.399
Oficial de tercera	78.871	19.712	98.583
Auxiliar de primera	78.515	19.624	98.140
Auxiliar de segunda	74.137	18.532	92.669
Auxiliar	72.638	18.156	90.794
Oficial de primera media jornada	48.732	12.182	60.914
<i>Higiene Alimentaria y Seguridad</i>			
Asistente	115.192	28.798	143.990
Oficial de primera	94.290	23.573	117.863
Oficial de segunda	89.641	22.410	112.051
Oficial de tercera	85.776	21.442	107.218
Especialista	83.385	20.844	104.229

ANEXO VI

Antigüedad

IMPORTE BRUTOS POR CADA UNA DE LAS 17 PAGAS

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
<i>Producción-Distribución</i>							
Supervisor	3.300	6.605	13.207	19.815	26.420	33.025	39.631
Monitor Enc. Turno	2.992	5.979	11.960	17.938	23.916	29.894	35.873
Oficial de primera	2.419	4.832	9.666	14.497	19.327	24.159	28.990
Oficial de segunda	2.284	4.571	9.140	13.708	18.280	22.851	27.421
Especialista de primera	2.284	4.571	9.140	13.708	18.280	22.851	27.421
Especialista de segunda	2.265	4.528	9.057	13.583	18.113	22.641	27.170
Especialista de tercera	2.178	4.353	8.710	13.063	17.416	21.770	26.123
Peón	2.070	4.140	8.280	12.421	16.561	20.700	24.840
Jefe de Expedición	3.092	6.189	12.379	18.570	24.757	30.946	37.136
Despachador Fábrica	2.992	5.979	11.960	17.938	23.916	29.894	35.873
<i>Mantenimiento</i>							
Asistente	3.207	6.415	12.835	19.247	25.661	32.076	38.491
Oficial de primera	2.665	5.327	10.657	15.985	21.312	26.638	31.965
Oficial de segunda	2.494	4.982	9.966	14.949	19.927	24.909	29.891
Oficial de tercera	2.192	4.384	8.773	13.157	17.540	21.924	26.308
<i>Taller Vehículos</i>							
Supervisor	3.092	6.189	12.379	18.570	24.757	30.946	37.136
Oficial de primera	2.409	4.827	9.651	14.475	19.305	24.132	28.958
Oficial de segunda	2.313	4.636	9.270	13.908	18.546	23.182	27.819
Oficial de tercera	2.178	4.353	8.709	13.063	17.416	21.770	26.123
<i>Transportes</i>							
Supervisor	2.937	5.881	11.762	17.641	23.520	29.401	35.281
Oficial de primera. Chófer transporte	2.407	4.821	9.639	14.460	19.280	24.100	28.921
<i>Servicios Complementarios</i>							
Almacenero	2.992	5.979	11.960	17.938	23.916	29.894	35.873
Recambista	2.409	4.827	9.651	14.475	19.305	24.132	28.958
Portero	2.178	4.353	8.709	13.063	17.416	21.770	26.123

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
<i>Ventas</i>							
Supervisor A	2.975	5.945	11.895	17.841	23.787	29.732	35.678
Supervisor B	2.906	5.815	11.628	17.445	23.260	29.075	34.889
Supervisor C	2.837	5.679	11.354	17.032	22.708	28.387	34.065
Supervisor D	2.776	5.544	11.088	16.638	22.182	27.726	33.269
Supervisor E	2.710	5.418	10.840	16.260	21.678	27.096	32.514
Oficial de primera. Vendedor	2.340	4.676	9.358	14.035	18.712	23.390	28.066
Despachador Delegación	2.284	4.571	9.140	13.708	18.280	22.851	27.421
Expendedor	2.178	4.353	8.710	13.063	17.416	21.770	26.123
<i>Administración</i>							
Jefe de primera	3.079	6.163	12.325	18.489	24.650	30.813	36.976
Jefe de segunda	2.792	5.585	11.169	16.754	22.341	27.926	33.511
Jefe de tercera	2.615	5.231	10.461	15.693	20.922	26.153	31.384
Oficial de primera	2.459	4.925	9.852	14.776	19.702	24.628	29.553
Oficial de segunda	2.240	4.483	8.966	13.448	17.931	22.413	26.896
Oficial de tercera	2.068	4.134	8.272	12.403	16.537	20.670	24.804
Auxiliar de primera	2.059	4.117	8.235	12.351	16.469	20.586	24.704
Auxiliar de segunda	1.949	3.899	7.803	11.705	15.603	19.501	23.400
Auxiliar	1.911	3.827	7.655	11.481	15.307	19.133	22.960
Oficial de primera media jornada	1.281	2.561	5.126	7.682	10.243	12.804	15.365
<i>Higiene Alimentaria y Seguridad</i>							
Asistente	3.052	6.104	12.209	18.314	24.418	30.523	36.627
Oficial de primera	2.488	4.978	9.954	14.933	19.909	24.886	29.864
Oficial de segunda	2.375	4.751	9.502	14.254	19.005	23.756	28.507
Oficial de tercera	2.246	4.493	8.987	13.479	17.973	22.466	26.959
Especialista	2.178	4.353	8.709	13.063	17.416	21.770	26.123

ANEXO VII
Nocturnidad

Categoría	Valor por hora
<i>Producción-Distribución</i>	
Supervisor	212
Monitor	192
Oficial de primera	158
Oficial de segunda	150
Especialista de primera	150
Especialista de segunda	148
Especialista de tercera	143
Peón	135
Jefe de Expedición	199
Despachador de Fábrica	192
<i>Mantenimiento</i>	
Asistente	206
Oficial de primera	173
Oficial de segunda	162
Oficial de tercera	144
<i>Taller de Vehículos</i>	
Supervisor	199
Oficial de primera	158
Oficial de segunda	152
Oficial de tercera	143
<i>Transportes</i>	
Oficial de primera Chófer trans.	155
<i>Servicios Complementarios</i>	
Almacenero	192
Recambista	158
Portero	143
<i>Ventas</i>	
Despachador Agencia	150
<i>Higiene Alimentaria y Seguridad</i>	
Asistente	197
Oficial de primera	161
Oficial de segunda	153
Oficial de tercera	146
Especialista	143

ANEXO VIII
Horas extraordinarias

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

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

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

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

Categoría	Valor por hora
<i>Producción-Distribución</i>	
Supervisor	1.596
Monitor	1.448
Oficial de primera	1.154
Oficial de segunda	1.095
Especialista de primera	1.095
Especialista de segunda	1.085
Especialista de tercera	1.036
Peón	980
Jefe de Expedición	1.495
Despachador de Fábrica	1.448
<i>Mantenimiento</i>	
Asistente	1.551
Oficial de primera	1.276
Oficial de segunda	1.197
Oficial de tercera	1.045
<i>Taller de Vehículos</i>	
Supervisor	1.495
Oficial de primera	1.154
Oficial de segunda	1.111
Oficial de tercera	1.036
<i>Servicios Complementarios</i>	
Almacenero	1.448
Recambista	1.154
Portero	1.035

Categoría	Valor por hora
<i>Ventas</i>	
Despachador Agencia	1.051
<i>Administración</i>	
Jefe de primera	1.471
Jefe de segunda	1.332
Jefe de tercera	1.250
Oficial de primera	1.175
Oficial de segunda	1.065
Oficial de tercera	972
Auxiliar de primera	967
Auxiliar de segunda	906
Auxiliar	890
Oficial media jornada	1.175
<i>Higiene Alimentaria y Seguridad</i>	
Asistente	1.448
Oficial de primera	1.197
Oficial de segunda	1.111
Oficial de tercera	1.091
Especialista	1.036

COMPROMISOS ADICIONALES DE LA DIRECCION PARA 1989 QUE NO FORMAN PARTE DEL TEXTO DEL CONVENIO

COMPROMISO I

Ayudas excepcionales en casos de ILT

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

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

La Dirección 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 1989 a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el artículo 52 del XI 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.

Has, mantenimiento, distribución, taller vehículos: La reducción de tiempo de trabajo efectivo se aplicará en estos servicios de acuerdo con las necesidades operativas de los mismos, teniendo siempre en cuenta que debe haber la necesaria coordinación con los horarios de producción y transporte.

Administración, ventas y servicios de ventas: Reducción de una hora en el día que se acuerde.

Transportes: Reducción de los primeros kilómetros a 325.

Barcelona, diciembre de 1987.

COMPROMISO VI

Nuevas figuras comerciales

La venta de productos de gran consumo está teniendo una gran evolución, en cuanto a la forma de efectuarse, con la aparición de nuevos sistemas de distribución y comercialización.

«Bimbo», consciente de las transformaciones que se están produciendo en el mercado y decididos a mantener la actual posición de liderazgo frente a la competencia, reconoce que dentro de los nuevos sistemas de distribución y comercialización, existen grandes clientes y especiales, que requieren de una organización de ventas, que se adapte específicamente a los mismos, al concurrir características completamente diferentes de la venta tradicional o autoventa.

Para atender adecuadamente a los grandes clientes y especiales, se requiere de personas con nuevas funciones de reparto de la función propiamente de venta y de una mayor especialización de la venta para este tipo de clientes, fundamentalmente en potenciar las labores de «merchandising», control de lineales, obtener una rotación adecuada de los productos mediante la aplicación de técnicas especiales de formación y animación, acordados puntualmente con los responsables de sección de estos clientes; así como de un control directo de la competencia, que permita dar respuestas concretas en cada momento.

Para lograr adecuar el servicio correcto a este tipo de clientes mencionados, se acuerda crear las dos nuevas figuras comerciales con las características que se detallan a continuación que amplían las ya acordadas y recogidas en el texto principal del Convenio.

A) *Vendedor servicio grandes clientes.*

1. Categoría profesional:

Oficial primera, vendedor.
Servicio grandes clientes o especiales.

2. Funciones.-Dedicado exclusivamente a productos de la Empresa, atiende a grandes clientes, realizando pedidos de venta, complementando con labores de «merchandising», control de lineal, rotación de productos, distribución del mix adecuado, aplicación de técnicas especiales de animación, oferta y promociones, control directo de la competencia, y en general, especialización de todas las funciones directas relacionadas con los consumidores, la venta de productos y las relaciones con la gran distribución, pudiendo realizar o no, el reparto físico sólo de estos clientes, según necesidades organizativas.

La característica diferenciadora de este vendedor respecto al vendedor autoventa es que el primero no podrá, en ningún caso, realizar el reparto físico de sus productos a más de tres clientes.

3. Retribuciones.-Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio que ostenta, excepto la referente a comisiones sobre la venta, que se regirá por lo especialmente pactado en este anexo.

4. Comisiones sobre la venta.-Se regirán por lo especialmente establecido en este apartado:

- Mínimo exento semanal: El establecido en el artículo 37 del Convenio.

- Porcentaje: Sobre el importe de la venta semanal, que exceda del mínimo exento, excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que graven las ventas, se aplicarán los siguientes:

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

- 5,16 por 100 para vendedores con más de dos años de antigüedad en la categoría.

- 4,12 por 100 hasta dos años de antigüedad.

2. Las ventas que excedan del anterior promedio, devengarán exclusivamente un 2 por 100, con independencia de la antigüedad en la categoría.

A estos efectos el promedio de ventas efectuado por los vendedores de la Delegación -incluidas las ventas realizadas por vendedores que sirven grandes clientes o especiales, independientemente de la forma de reparto-, se calculará en base al promedio que se hubiese realizado el año anterior, según la siguiente fórmula calculada anualmente:

$$\text{PVD}^* = \frac{\text{Venta total generada por los vendedores año anterior}^{**}}{\text{Número vendedores promedio año anterior} + \text{incremento salarial pactado en Convenio}}$$

5. Jornada y horarios de trabajo.-La duración de la jornada de trabajo será la establecida en el Convenio Colectivo, estándose a la legislación vigente en materia de descanso diario y semanal.

La jornada de trabajo será partida con dos bloques de horarios, uno de mañana y otro de tarde, durante seis días a la semana. Cuando haya un número suficiente de vendedores especiales se estudiará la posibilidad de realizar la jornada de cinco días a la semana, atendiendo en todo caso a la evolución del mercado y frescura de los productos.

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

6. Selección de vendedores grandes clientes o especiales.-Los puestos de trabajo de vendedores de grandes clientes serán cubiertos preferentemente por el personal de la plantilla adscrito a la Delegación de Ventas; a estos efectos se seleccionará al trabajador entre aquellos que se hubiesen presentado al concurso convocado al respecto.

La elección definitiva del trabajador que cubrirá el puesto de trabajo de vendedor de grandes clientes o especiales será realizada por el Gerente de ventas, entre aquellos trabajadores que hayan superado las pruebas psicotécnicas realizadas y hubiesen aprobado los pertinentes cursos en la Escuela Comercial.

En el caso de que existan reclamaciones individuales en el concurso convocado, éstas se canalizarán directamente o a través de las secciones sindicales reconocidas en el Convenio vigente a la Dirección Comercial, quien analizará las propuestas de los interesados y resolverá el caso informando de los criterios adoptados.

* Promedio venta Delegación.
** (Incluyendo la venta de los vendedores especiales.)

B) *Chófer repartidor.*

1. Categoría profesional.-Se crea una nueva categoría profesional de Oficial primera, Chófer repartidor, dentro del grupo profesional de ventas.

2. Funciones.-Transporte de los productos desde la Delegación de ventas o fábrica hasta el lugar acordado por el cliente, teniendo en cuenta que esta venta estará siempre asignada a un vendedor de la agencia excepto en el caso de que el pedido haya sido realizado por el propio cliente y este cliente no esté asignado a ningún vendedor.

La característica diferenciadora respecto al Oficial primera vendedor, es que no realiza ningún tipo de pedido, ni supe la responsabilidad del vendedor respecto a la venta.

Las funciones complementarias son: La carga y descarga, comprobación de productos y entregas, colocación del producto siguiendo instrucciones del personal de ventas, recogida de envases, paletas, jaulas, mantenimiento del furgón en buen estado, etc.

3. Retribuciones.-Se regirá por lo establecido a continuación:

1. Salario base: 88.476 pesetas.
Plus Convenio: 22.119 pesetas.

Salario Convenio: 110.595.

2. Antigüedad:

Dos años: 2.276; cuatro años: 4.676; nueve años: 9.358; catorce años: 14.035; diecinueve años: 18.712; veinticuatro años: 23.390; veintinueve años: 28.066 (al periodo).

3. Nocturnidad: 151 pesetas/hora.

4. Servicios especiales.-En aquellos casos imprevistos en que por necesidades de mercado, sea preciso que el trabajador atienda fuera de su horario habitual de trabajo a la prestación de un servicio adicional, percibirá una compensación de 1.500 pesetas por servicio realizado. La prestación de dicho servicio será totalmente voluntaria. En caso de que el servicio prestado sea en domingo o festivo la compensación será de 2.000 pesetas. Se devengará la prima por servicio especial cuando se emplee aproximadamente una hora en la realización del mismo.

5. Jornada y horarios de trabajo.-Se remite a lo anteriormente establecido para vendedores grandes clientes o especiales, teniendo en cuenta en todo caso que el horario de trabajo se adecuará a los horarios de recepción de mercancías de los mismos, así como a las funciones complementarias que en los mismos se realicen.

C) *Información al Comité Central.*

La Dirección informará trimestralmente al Comité Central de los distintos puestos de trabajo que se vayan cubriendo en aplicación del presente acuerdo, así como de los resultados obtenidos.

D) *Disposición adicional.*

Por otra parte, la Dirección se compromete a potenciar la venta de los clientes pequeños de las rutas de autoventas, añadiendo al servicio de productos «Bimbo» -allí donde sea posible- el servicio de otros productos de calidad, a fin de mejorar los promedios por ruta y la rentabilidad de los clientes.

Barcelona, septiembre de 1988.

NOTA PARA EL AÑO 1989

Cláusula de revisión salarial

Si el IPC real a 31 de diciembre de 1989 supera el 8 por 100, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales, antigüedad y horas extraordinarias de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 1988 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 1990 serán las tablas salariales de 1988, incrementadas en el IPC real de 1989 garantizándose, en todo caso, los porcentajes de incremento aplicados en 1 de enero de 1989 para cada categoría.

2. Sin embargo, a partir del momento en que el IPC para 1989 publicado por el INE, aunque no sea definitivo, supere el 8 por 100, se procederá a efectuar una revisión salarial con carácter de a cuenta en la forma siguiente:

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

b) En 31 de diciembre de 1989 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 1989

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