

a) Todas las horas extraordinarias del personal de administración y servicios generales y las horas extras del personal dedicado a la atención al cliente realizadas en sábados y festivos, se compensarán con tiempo equivalente de descanso o mediante su abono en metálico en el período de retribución siguiente con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, a elección del empleado.

b) Las restantes horas extraordinarias se computarán al final de cada año, a estos efectos se considerará que el año comenzará el día 1 de septiembre y finalizará el día 31 de agosto.

Cuatrimestralmente se analizarán las desviaciones que el conjunto de jornada realizadas individualmente en ese cuatrimestre tiene respecto de la jornada estándar establecida en el calendario laboral incluido en el anexo II. Las horas realizadas en exceso serán compensadas con tiempo equivalente de descanso, que se tomará en período compatible con la carga de trabajo. Para ello, el empleado propondrá al menos tres opciones, dentro de las cuales decidirá la Sociedad.

En los casos en que, por extinción del contrato de trabajo u otras causas en las que no sea posible compensar las horas extras con tiempo, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente: Retribución total anual menos bonus dividido por jornada ordinaria en cómputo anual mil ochocientas veintiséis horas.

#### Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal de la Sociedad tendrá derecho a veintidós días laborales de vacaciones retribuidas cada año, de lunes a viernes. En caso de menor permanencia en la Sociedad, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

El período de descanso se fijará de común acuerdo entre la Sociedad y el empleado. Si bien, dadas las especiales características de la actividad de la Sociedad, las vacaciones se tomarán, preferentemente, en las épocas de baja producción, atendiendo a las necesidades del servicio y, a ser posible, en el período comprendido entre 1 de julio y 30 de septiembre.

Sin perjuicio del derecho del empleado a disfrutar las vacaciones dentro del ejercicio, en el caso de que éste no las haya disfrutado en su totalidad o en parte excepcional y voluntariamente, expresamente se establece que dicho derecho no caducará o prescribirá.

#### REGULACIÓN SUPLETORIA

En todo lo previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligatoria observancia.

Disposición adicional primera. *Cesión de derechos de propiedad intelectual.*

El empleado conviene en ceder a la Sociedad, en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad empresarial, la propiedad y todos los derechos económicos y de explotación de cualquier «obra» que, en virtud de la relación laboral produzca, descubra, cree o escriba (ya sea él solo o en colaboración con otras personas, sean o no éstas empleados de la Sociedad y trabajen o no bajo su supervisión). Se considera «obra», a los efectos de esta disposición, todo lo que pueda ser objeto de propiedad intelectual según lo establecido en los artículos 10 y 11 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de Propiedad Intelectual; en todo caso, se considerará como tal: a) A los programas de ordenador, incluyendo la documentación técnica y los manuales de uso, así como las revisiones, actualizaciones, adaptaciones, modificaciones o mejoras de otros ya existentes; b) A los libros, folletos, impresos, artículos, manuales de metodología, escritos o informes sobre temas científicos, tecnológicos o técnicos, publicaciones, traducciones, adaptaciones, compendios, discursos, conferencias, y c) A las marcas, nombres comerciales e invenciones o diseños escritos, teniendo esta relación un carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Disposición adicional segunda. *Confidencialidad.*

Los empleados se deben, en el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquéllas, o que de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la Sociedad.

Disposición final. *Comisión Paritaria y arbitraje.*

Para resolver las cuestiones que se puedan originar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria, integrada por tres representantes legales de los empleados que

hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y tres representantes de la Dirección de la Sociedad.

Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se presentarán los puntos del orden del día.

#### ANEXO I

##### Asignación de gastos de viaje para el año 1994

Asignación por kilometraje (automóvil particular): 40 pesetas/kilómetro (\*).

Asignación máxima diaria de gastos de viaje: 7.400 pesetas (\*\*):

Desayuno: 1.000 pesetas.

Comida: 3.200 pesetas.

Cena: 3.200 pesetas.

(\*) La compensación por kilómetro que exceda de 24 pesetas y 24 pesetas, constituye renta para el receptor y, por tanto, la diferencia entre 40 pesetas y 24 pesetas se va a declarar como renta. La utilización del coche particular, debe estar aprobada por el Gerente del trabajo previamente, siendo la política de la firma la de reducir al mínimo la utilización del vehículo propio; ésta se hará única y exclusivamente en aquellos casos en que no sea posible conseguir un billete adecuado en los medios de transporte público y, si se ha de utilizar en última instancia, éste deberá estar asegurado a todo riesgo.

(\*\*) Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la firma, con los límites antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente.

En el caso de que haya que justificar comidas con otras personas, y para que las facturas de restaurantes no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la sociedad o cliente, evidencia de autorización por socio o Gerente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

Cuando un equipo de trabajo comparta mesa en un restaurante, la factura deberá pagarse entre todos los comensales, cargando cada uno su parte en «time Report» y adjuntando uno de ellos la factura original y el resto fotocopia de la misma, indicando en ella el nombre del que ha aportado la factura original.

Cuando una persona se desplace a las oficinas de un cliente y éstas se encuentren fuera del casco urbano (ejemplo Madrid-Alcorcón, Barcelona-Tarrasa) y se regrese finalizada la jornada, podrá cargarse el coste de la comida con el límite y los requisitos de documentación antes señalados.

#### ANEXO II

##### Calendario laboral anual de «Arthur Andersen y Cía., S. Com.»

	Número de horas	
	Semanales	Diarias
Desde el 1 de noviembre al 31 de mayo .....	45	9
Desde el 1 de junio al 15 de septiembre .....	35	7
Desde el 16 de septiembre al 31 de octubre.	40	8

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de mil ochocientas veintiséis horas.

Cualquier fiesta laboral, según el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, no será recuperable.

Serán igualmente festivos:

a) Los días comprendidos entre Nochebuena y Año Nuevo (ambos inclusive).

b) Los días comprendidos entre Lunes Santo y Lunes de Pascua (ambos inclusive).

El presente horario, no prevalecerá sobre el individualmente pactado en contrato de trabajo.

**27229** RESOLUCION de 28 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000682), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales UGT y CC.OO. y la coalición electoral CGT/USO, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 28 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**«BIMBO, SOCIEDAD ANONIMA», XVI CONVENIO COLECTIVO,  
AÑO 1994**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ambito de aplicación territorial.**

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

**Artículo 2. Ambito de aplicación personal.**

El Convenio Colectivo es suscrito, por un lado, por las representaciones sindicales de las secciones sindicales de empresa de UGT y CC.OO., así como la coalición electoral de CGT/USO (que en conjunto suman la mayoría de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa), y por otro lado, por la representación de la Dirección General de la Empresa, teniendo el mismo eficacia general al haber sido firmado por la mayoría de ambas representaciones.

El Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

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

**Artículo 3. Vigencia.**

El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 1994.

**Artículo 4. Duración, prórroga y denuncia.**

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1994, prorrogándose tácitamente de año en año salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 5. Compensación.**

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

**Artículo 6. Absorción.**

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

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 8. Normativa general.**

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

**Artículo 9. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho representantes de los trabajadores y por ocho representantes de la Dirección.

Para el designación de los representantes de los trabajadores, se mantendrá el criterio de proporcionalidad sindical.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el organismo competente.

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

**CAPITULO II**

**Organización práctica del trabajo**

**Artículo 10. Facultades de la Dirección.**

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

**Artículo 11. Jornada de trabajo.**

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

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

3. En los departamentos de transporte de fábricas (Oficiales chófer transportistas) la jornada de trabajo se computará por las horas de conducción efectiva.

En los centros de trabajo que correspondan, se realizarán ruedas de transporte de 5/6 días de trabajo semanal, para una efectiva distribución de la carga de trabajo a razón de un promedio de cuarenta horas de conducción efectiva semanal, en donde se aplicará el criterio anteriormente establecido.

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

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

4. El tiempo de trabajo efectivo en autoventa será, en promedio semanal, de treinta y ocho horas.

Como regla general, la jornada de trabajo se realizará en horario comercial de mañana, entendiéndose por tal aquel que comprende una actividad comercial que abarca hasta las catorce horas. Como excepción a la regla general, en los supuestos en que las circunstancias del mercado requieran una atención comercial especial en horario diferente, éste se podrá establecer en los centros de trabajo previa negociación con los representantes legales de los trabajadores de dicho centro, y en caso de desacuerdo, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

La jornada de trabajo efectiva se computará desde la primera visita al cliente a la última realizada. En aquellas rutas donde el primer cliente y/o último cliente estén a más de 50 kilómetros del centro de trabajo, el último de cómputo será que los primeros 50 y/o últimos 50 kilómetros recorridos no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

**Artículo 12. Horarios de trabajo.**

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

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

#### Artículo 13. *Condiciones de trabajo.*

Se mantienen las condiciones de trabajo existentes en los siguientes puntos:

- Los restantes horarios, salvo los ajustes necesarios en autoventa y transportes por la nueva jornada laboral establecida en el Convenio.
- La permanencia obligatoria.
- El descanso compensatorio.
- El trabajo nocturno.
- El transporte, donde lo hubiere.

#### Artículo 14. *Rotación de turnos.*

La Dirección de cada centro de trabajo y los representantes de los trabajadores de éstos, podrán negociar la rotación de turnos, cuando exista más de uno por línea, garantizándose, en todo caso, la continuidad de los procesos productivos y las categorías de los puestos de trabajo, sin perjuicio de la adscripción voluntaria a turnos de trabajo.

#### Artículo 15. *Rotación de trabajos más duros.*

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

#### Artículo 16. *Carga y descarga.*

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

#### Artículo 17. *Trabajo en festivos.*

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

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

En los respectivos centros de trabajo se negociará la rotación en festivos de los Oficiales de 1.ª Chóferes Transportistas, garantizándose, en todo caso, la normal prestación del servicio.

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

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

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

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

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

#### Artículo 19. *Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier trabajador de la compañía podrá obtener una excedencia con reserva de su puesto de trabajo en las siguientes condiciones:

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

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

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

#### Artículo 20. *Abono de nóminas.*

El abono de todas las retribuciones se efectuará por meses naturales, incluidas las comisiones y el complemento especial transportistas. Los pagos se realizarán en una sola vez antes del día 10 del mes siguiente por medio de las entidades bancarias que se determinen en cada centro de trabajo.

#### Artículo 21. *Anticipos.*

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

#### Artículo 22. *Vestuario.*

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

#### Artículo 23. *Gastos de viaje.*

El anexo II «Gastos de viaje», define las normas de la empresa respecto a la cuantía y pago de los mismos.

#### Artículo 24. *Revisión de expedientes.*

Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1993 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 1994, 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 1993, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

#### Artículo 25. *Revisión médica.*

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

Asimismo se facilitará una revisión médica complementaria más especializada cuando se solicite expresamente por el trabajador de acuerdo con el servicio médico de empresa.

#### Artículo 26. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*

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

#### Artículo 27. *Permiso para renovar el carné de conducir.*

Para la renovación del carné de conducir se concederá permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, a aquel personal que necesite dicho carné para el desempeño de su trabajo profesional en la empresa.

#### Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

En el caso de licencia retribuida, motivada por nacimiento de hijo, muerte o enfermedad grave de parientes en primer grado de consanguini-

nidad o del cónyuge, se abonará el salario de actividad normal más los complementos salariales variables que le hubieran correspondido al trabajador en el caso de que hubiese prestado servicio profesional.

#### Artículo 29. *Igualdad de oportunidades.*

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

#### Artículo 30. *Política de empleo.*

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

#### Artículo 31. *Red comercial de grandes clientes.*

Las condiciones económicas y profesionales de los trabajadores que presten servicio en la red comercial de grandes clientes, se regularán por lo dispuesto en el anexo IX.

#### Artículo 32. *Servicio a grandes clientes.*

Los grandes clientes (definidos en este Convenio), con independencia del sistema de servicio a los mismos, serán atendidos de conformidad a las necesidades de éstos (jornada partida, visita diaria los seis días de la semana, horarios de servicio, etc.).

Las rutas que contengan grandes clientes se asignarán a los trabajadores que voluntariamente quieran realizarlas, y, en su defecto, se aplicará la legislación vigente.

#### Artículo 33. *Contratación hijos/as de trabajadores.*

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

En el supuesto de que a causa de la muerte o invalidez permanente total de algún trabajador fijo, se produjera una vacante que fuera necesario cubrir con una nueva contratación, la empresa tendrá en cuenta en el proceso de selección subsiguiente al hijo/a del trabajador afectado, pero sin que ello perjudique lo dispuesto en las normas legales antes indicadas, ni los criterios de selección establecidos.

### CAPITULO III

#### Retribuciones

#### Artículo 34. *Principios generales.*

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

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

#### Artículo 35. *Salario base y plus Convenio.*

Ambos conceptos retributivos figuran especificados para cada categoría profesional en el anexo V «Tablas salariales», de este Convenio y están referidos a valores diarios dentro de cada una de las categorías. El pago se efectuará según los días devengados correspondientes a cada uno de los meses (28, 30 o 31 días); salvo para aquellas categorías que específicamente se señalan, cuyo devengo y pago siempre será en base a treinta días, con independencia de la duración que tenga el mes.

#### Artículo 36. *Salario Convenio.*

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

#### Artículo 37. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, por el concepto de antigüedad en la empresa, la cantidad diaria que le corresponda según figura en el anexo VI «Antigüedad».

#### Artículo 38. *Devengos de vencimiento periódico superior al mes.*

Se establecen, con carácter exclusivo, cuatro pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, por el importe que se especifica en

anexo VII, que se abonarán en la última semana de los meses de marzo, junio y septiembre y en la tercera semana de diciembre.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

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

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

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

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

#### Artículo 39. *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 718 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

#### Artículo 40. *Plus nocturnidad.*

El trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período la compensación adicional de 253 pesetas.

#### Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

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

#### Artículo 42. *Complemento especial transportistas.*

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

Pesetas/kilómetro/día, por los primeros 340 kilómetros a 6,53 pesetas.

Pesetas/kilómetro/día, a partir del 341 a 19,78 pesetas.

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

#### Artículo 43. *Comisiones red autoventa.*

1. Mínimo exento semanal: 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 1994 y con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 118.194 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tiene fijado un mínimo exento de comisiones de 92.039 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio este mínimo queda establecido en 94.570 pesetas.

2. Comisión vendedores: 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:

a) Regla general:

Hasta dieciocho meses de antigüedad: 4,12 por 100.

Con más de dieciocho meses 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.

b) Venta en grandes clientes: La venta realizada en los grandes clientes (definidos en el anexo IX, f, 1) a través de una ruta de autoventa, tendrá una comisión del 3 por 100, sin perjuicio de mantener el porcentaje indicado en la regla general para el resto de puntos de venta, incluidos en la ruta.

El mínimo exento semanal de comisiones establecido en el punto primero se aplicará sobre la venta realizada por el vendedor en los clientes que devengan la comisión del 5,16 por 100 ó 4,12 por 100, y en caso de ser insuficiente se aplicará sobre la parte correspondiente de venta realizada a grandes clientes.

3. Comisión Supervisores: Los Supervisores cobrarán en concepto de comisión el 5,16 por 100 sobre el promedio del importe de la venta de su grupo que comisione al 5,16 por 100, y el 3 por 100 del promedio del importe de la venta de su grupo que comisione al 3 por 100, excluidos en ambos casos los tributos y recargos sobre los mismos que graven las ventas.

El mínimo exento semanal de comisiones establecido en el punto primero, se aplicará sobre el promedio del importe de la venta de su grupo que comisione al 5,16 por 100, y en caso de ser insuficiente se aplicará sobre la parte correspondiente del promedio de la venta que comisione al 3 por 100.

#### Artículo 44. *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 será 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.

#### Artículo 45. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio estatal se continuará percibiendo durante el año 1994 en igual cuantía que en 1993 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 1994 a buscar soluciones alternativas que impliquen la desaparición del citado complemento personal, mediante la negociación y percepción por parte de los interesados de una cantidad a tanto alzado.

#### Artículo 46. *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 1.ª y 2.ª vendedores autoventas, los Supervisores de ventas y los Oficiales primera y segunda Transportistas), percibirán 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 1993.

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 1993.

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 1993.

El personal con categoría profesional de Expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 1993.

#### Artículo 47. *Salario mínimo.*

Cualquier contratación laboral a tiempo completo que sea realizada, tendrá garantizado un salario mínimo no inferior al mínimo que figura en el anexo V del vigente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

#### Artículo 48. *Nuevas contrataciones laborales.*

Las categorías profesionales de Oficial 1.ª inclusive y superiores, requerirán un mínimo de treinta y tres meses para aplicar las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre la retribución de las mismas del 70 por 100 los primeros once meses; del 80 por 100 desde el mes doce al veintidós, ambos inclusive; y del 90 por 100 desde el mes veintitrés al mes treinta y tres, ambos inclusive.

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

El tiempo de prestación de servicios en cada uno de los dos supuestos previstos en los párrafos anteriores (Oficial de 1.ª o superior/resto de categorías profesionales) se irá acumulando en cada caso —siempre que sea dentro del mismo grupo de ventas, Administración, mantenimiento y resto de grupos profesionales—, a efectos de determinar el porcentaje aplicable sobre las tablas generales, en base al tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras, para que el trabajador pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesario para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y la categoría profesional.»

### CAPITULO IV

#### Representantes de los trabajadores

##### Artículo 49. *Derechos de los Comités.*

En su distinta esfera territorial de competencia corresponden a los Comités de los centros de trabajo los siguientes derechos:

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

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

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

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

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

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

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

e) Recibir información sobre las cuestiones de medio ambiente en relación con las actividades que desarrolla la empresa. En todo caso, las secciones sindicales de empresa más representativas podrán proponer cuantas medidas consideren oportunas en esta materia.

f) Entender de todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y calidad de vida en el trabajo.

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

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

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

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

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

##### Artículo 50. *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, 30 horas.

b) Los Comités o, en su defecto, los Delegados podrán convocar 12 asambleas al año, debiendo éstas ser comunicadas a la Dirección con veinticuatro horas de antelación.

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

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

#### Artículo 51. Del Comité Central.

a) Cada representación sindical o grupo de representantes no afiliados se reunirán por su cuenta, eligiendo a su representante de acuerdo con los siguientes criterios:

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

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

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

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

Nueve: Cataluña-Aragón-Baleares.

Siete: Centro.

Cuatro: Norte-Noroeste.

Cuatro: Sur.

Tres: Levante.

c) Será asimismo miembro nato del Comité Central el Delegado sindical que, mediante certificación de la federación estatal correspondiente, sea nombrado representante del sindicato en la empresa [de acuerdo con el número 3, apartado c), del artículo 50].

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

1. Producción, Expedición y Garantía de Calidad.
2. Mantenimiento.
3. Talleres.
4. Transportes.
5. Ventas.
6. Técnicos.
7. Administrativos.

e) Los sindicatos o grupos de representantes no afiliados garantizarán que todos los grupos profesionales estén representados en el Comité Central. En caso de que, una vez realizada la primera votación, algún grupo profesional no 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.

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

#### Artículo 52. Derechos de los sindicatos.

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

2. Además, la Dirección de la empresa se compromete, por el presente Convenio, a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia, a solicitud de la sección sindical de

empresa del trabajador afiliado y previa conformidad expresa, siempre, de éste.

3. Las centrales sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10 por 100 del total de representantes de los trabajadores elegidos en las elecciones sindicales celebradas en la empresa, en el caso de que tengan constituida la sección sindical de empresa, ésta tendrá los siguientes derechos:

a) Disponer de un local para uso de la sección sindical de empresa. La ubicación del mismo deberá negociarse con el Director de Relaciones Industriales.

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

c) Nombrar, mediante certificación de la federación estatal correspondiente, a uno de ellos como representante del sindicato en la empresa que:

Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva.

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.

#### Artículo 53. Salud laboral.

1. A los Comités de Seguridad e Higiene de las fábricas y a 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.

2. Los Comités de Seguridad e Higiene de las fábricas podrán acordar la intervención de técnicos titulados especialistas, de las centrales sindicales con implantación en el centro de trabajo, a efectos de realizar aquellas mediciones o comprobaciones que se consideren adecuadas, en presencia de un representante de la Dirección y de un miembro del referido Comité.

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

#### Artículo 54. Formación.

De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, las representaciones sindicales existentes en la empresa participarán en el diseño y elaboración de los planes de formación que se organicen con las ayudas recibidas, y en el seguimiento de las mismas.

#### Artículo 55. Informaciones contrataciones.

Las centrales sindicales con representación en el Comité Central recibirán información sobre los modelos de contratación empleados en la

empresa; así como de los contratos de la modalidad de Fomento de Empleo y sus prórrogas, comprendiendo esta información el nombre, centro de trabajo y categoría profesional. Esta información se dará coincidiendo con las reuniones del Comité Central.

#### Artículo 56. *Ayuda a las secciones sindicales de empresa.*

Se establece en el año 1994 una ayuda total de 3.252.038 pesetas, a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa que será distribuida de forma proporcional al número de representantes legales de los trabajadores.

### CAPITULO V

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 57. *Natalidad.*

Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 14.567 pesetas, siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa.

#### Artículo 58. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores sujetos a un contrato de seis o más meses de duración y que estén prestando servicios en la fecha de abono de la prestación que este artículo regula percibirán la cantidad de 20.807 pesetas por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre uno y dieciocho años, ambos inclusive; igual derecho se causará en los casos en que exista una declaración judicial de tutela, siempre que convivan con el trabajador y a su costa. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1994, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1994, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o del menor sujeto a tutela por el que se percibe, siendo de significar que el hecho de que el padre y la madre trabajen en la empresa no duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

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

#### Artículo 59. *Minusválidos.*

##### 1. Ayuda a minusválidos:

a) Se abonará a los trabajadores de plantilla una ayuda de 36.813 pesetas mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XVI Convenio Estatal), que haya sido declarado oficialmente minusválido y se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

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

Sordomudos o sordos profundos (con una pérdida de agudeza auditiva de más de 75 decibelios).

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

Parapléjicos, hemipléjicos y tetrapléjicos.

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

Paralíticos cerebrales.

Igualmente quedarán contemplados los casos donde exista una declaración oficial de minusvalía en un grado igual o superior al 66 por 100; así como los supuestos en que el minusválido requiera la ayuda de una tercera persona para realizar las actividades esenciales y en este sentido sea reconocido oficialmente por el organismo competente mediante una prestación específica por este concepto.

b) En los casos en que la minusvalía esté comprendida entre el 55 y el 65 por 100, la ayuda será de 18.407 pesetas mensuales.

c) Normas comunes aplicables a las ayudas antes indicadas: Estas ayudas se retrotraerán a la fecha de reconocimiento oficial de la minusvalía por el organismo competente, siempre que se hubiera dado traslado a la Dirección de la empresa de la solicitud, simultáneamente a la presentación de la referida solicitud ante el mencionado organismo.

El importe de la ayuda se abonará en la nómina del mes siguiente.

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

2. Fondo a minusválidos: Se crean ayudas, hasta un montante total de 1.000.000 de pesetas, para atender aquellos casos de minusvalías declaradas oficialmente que no se hallen comprendidas en los casos anteriores.

La administración de estas ayudas será a cargo de la Comisión Paritaria del Convenio teniendo dichas ayudas un límite anual individual y global.

3. La Dirección estudiará aquellos casos en los que un trabajador de plantilla se vea legalmente obligado a asumir el cuidado de un hermano consanguíneo durante 1994 a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el párrafo 1.º, a), si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

#### Artículo 60. *Nupcialidad.*

El personal de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 25.172 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen para la empresa en calidad de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el libro de familia.

#### Artículo 61. *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.

3. Se establecen las ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que serán del 50 por 100 de la diferencia en bruto dejada de percibir de la base de cotización según la legislación vigente en el momento de la firma del presente Convenio, para aquellos casos de incapacidad laboral transitoria de más de tres meses de duración, o por periodos de igual duración (en caso de superar el primer período, la ayuda de incapacidad laboral transitoria será proporcional al tiempo de duración), en que por su especial gravedad y por las circunstancias personales del interesado se justifiquen.

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

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

En el caso de que a consecuencia del accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo se produjera fractura o fisura y/o amputación total o parcial, heridas inciso-contusas o quemaduras de tercer o segundo grado, la ayuda será del 100 por 100 desde el primer día. En el supuesto de hernia discal que haya sido operada, derivada de las situaciones antes descritas (accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo) se abonará esta ayuda por un período máximo de un año, contando desde la fecha del último parte de baja hasta la fecha de hospitalización.

4. Las ayudas anteriormente establecidas serán incompatibles entre sí.

#### Artículo 62. *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 relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 2.500.000 pesetas. En los casos de accidente que dé lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta 3.000.000 de pesetas.

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

**Artículo 63. Créditos para viviendas.**

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

**Artículo 64. Comedores.**

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

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

**Artículo 65. 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 294 pesetas por trabajador.

**Artículo 66. 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 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 9 la diferencia anual entre la pensión reconocida al trabajador por la Seguridad Social y la que le hubiera podido corresponder si se hubiera jubilado a los sesenta y cinco años. Únicamente podrán acogerse hasta un máximo de un 1 por 100 de la plantilla de trabajadores fijos de Convenio, siguiéndose el criterio de antigüedad en la petición.

**Artículo 67. Contratos de relevo.**

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

**Artículo 68. Traslados.**

La empresa, en cuanto a traslados forzosos, 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 800.000 pesetas, en concepto de indemnización por traslado.

**Artículo 69. Ayudas a la formación.**

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

2. Se crea un fondo económico para 1994 de 2.500.000 pesetas para la concesión de 80 becas a los hijos de los trabajadores de plantilla, mayores de dieciocho años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (artículo 59), se concederán para cursar estudios de grado medio o superior.

3. Estos fondos económicos serán administrados por representantes de la Dirección y dos Delegados sindicales en representación de las secciones sindicales de empresa de mayor implantación.

**Artículo 70. Venta de productos a los trabajadores.**

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

Las condiciones para la firma de dicho acuerdo serán las siguientes:

1. Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal serán los responsables de la venta de los productos a los trabajadores del centro. Estos podrán delegar esta responsabilidad a favor de otras personas del centro de trabajo que lo acepten expresamente.

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

3. Se establecerán las normas de funcionamiento que permitan controlar y asegurar el buen fin de la venta, de forma que suponga una mejora social y efectiva para los trabajadores.

4. Cada año se podrá renovar el acuerdo suscrito si se consigue un funcionamiento correcto del sistema establecido.

**ANEXO I****Vestuario**

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

**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).

Dos jerseys tipo chaleco o «pullover».

Un traje de agua (pantalón y chaqueta impermeable) (\*).

**Personal de Producción**

Prendas de color blanco:

Dos pantalones.

Dos camisas.

Cinco delantales.

Dos chaquetas (una en caso de usar jersey).

Dos gorros o cofias.

Dos jerseys.

**Personal de Despacho y Acomodadores de Delegaciones**

Prendas de color gris:

Dos pantalones de invierno (uno puede ser de pana) y dos de verano.

Dos camisas.

Dos chaquetas.

Dos jerseys de cuello alto.

**Personal de Taller de Vehículos**

Prendas de color azul:

Dos pantalones.

Dos camisas.

Dos chaquetas.

Dos monos.

Un anorak (cada cinco años).

**Personal de Almacén**

(Prendas de color blanco):

Dos pantalones.

Dos camisas.

Dos chaquetas.

Dos gorros.

**Personal de Transportes**

Prendas de color azul:

Un mono (solución pequeñas averías).

Dos camisas de invierno.

Dos camisas de verano.

Dos pantalones de invierno.

Dos pantalones de verano.

(\* Se hará extensivo a aquellos colectivos que por su labor profesional lo necesiten.

Dos corbatas.  
Una chaqueta tela.  
Una chaqueta «nappel» o anorak.  
Dos jerseys tipo chaleco o pullover.

*Personal de Expendios (Expendedores)*

Dos batas.

*Personal de Mantenimiento y Garantía de Calidad*

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

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

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

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

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

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

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

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

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

## ANEXO II

### Gastos de viaje

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador (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 368 pesetas.
- Comida, hasta 1.200 pesetas.
- Cena, hasta 1.200 pesetas.
- Pernoctar, hasta 3.100 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:

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

#### II. Funcionamiento:

- 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.
- 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 Secre-

tario del Comité. Se aconseja remitirlo a través de correo certificado. El Comité no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se crea un fondo de 6.500.000 pesetas para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de 650.000 pesetas, y con un plazo de devolución de tres años.

La empresa entregará los créditos una vez firmada el acta y previa presentación del justificante y documentación apropiada.

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

Los plazos de amortización serán pagaderos mensualmente, descontándose en la nómina de cada período la cantidad de 21.118 pesetas en el primer caso y la de 19.360 para el segundo caso, o la cuantía correspondiente si la concesión hubiere sido inferior a las 650.000 pesetas.

A la entrega del importe de los créditos antes indicados se suscribirá el contrato correspondiente.

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

#### III. Requisitos imprescindibles para la concesión de créditos:

- Compromiso por parte del beneficiario de comprar, amortizar o reformar una vivienda, previa justificación y presentación de los documentos que acrediten la inversión del crédito.
- El destinatario de la vivienda será el propio beneficiario.
- 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.
- El beneficiario deberá ser fijo en plantilla y tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.
- 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:

- Que no sea propietario de otra vivienda habitable.
- El número de hijos que tiene.
- Que tenga a su cargo disminuidos físicos o mentales.
- Ingresos totales anuales del beneficiario.
- Trabajo de la esposa e hijos.
- Precio del alquiler de la vivienda actual.
- Fecha de 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 XVI Convenio Colectivo Estatal de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

#### SOLICITUD DE CREDITOS PARA LA VIVIENDA

Nombre y apellidos: .....  
 Fecha de nacimiento: .....  
 DNI 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 teléfono: .....  
 Fecha de ingreso en la empresa: ..... Centro de trabajo: .....  
 Departamento: ..... Categoría profesional: .....

#### CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA ACTUAL

1. Actualmente habito en una vivienda que es:

- a) Propiedad: .....  
 b) Arriendo o alquiler: .....  
 c) Subarriendo o subalquiler: .....

(Señale con una cruz al margen derecho 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 de la nueva vivienda: .....

#### MOTIVOS POR LOS CUALES DESEA REFORMAR LA VIVIENDA E IMPORTE DE ESTA

Número 1: .....  
 Número 2: .....

#### DATOS QUE USTED DESEA AÑADIR A LA PRESENTE SOLICITUD

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

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, firmo la presente solicitud en ..... a ..... de ..... de 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 período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir, no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente permiso vacacional durante la situación de I.L.T.

e) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los 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, asignándosele un nuevo puesto de trabajo en su centro, a no ser que por mutuo acuerdo entre el interesado y la Dirección se hallara otra solución. El plazo de garantía indicado se determinará atendiendo a las circunstancias de la suspensión.

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

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

#### NOTA DE LA DIRECCION PARA 1994

Los importes establecidos en los anexos V (tablas salariales), VI (antigüedad) y VII (pagas extra) han sido calculados sobre la base de las cantidades que figuran en el XV Convenio Estatal, incrementadas en un 2,75 por 100.

## ANEXO V

Tabla salarios brutos diarios (año 1994)

Categoría	Salario base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Salario Convenio Pesetas
<b>Producción-Distribución:</b>			
Supervisor (*)	6.226,28	1.556,30	7.782,58
Monitor (*)	5.626,76	1.406,59	7.033,35
Oficial 1. <sup>a</sup>	4.477,57	1.119,21	5.596,78
Oficial 2. <sup>a</sup>	4.250,66	1.062,34	5.313,01
Especialista 1. <sup>a</sup>	4.250,66	1.062,34	5.313,01
Especialista 2. <sup>a</sup>	4.214,08	1.053,34	5.267,42
Especialista 3. <sup>a</sup>	4.049,67	1.012,31	5.061,98
Peón	3.839,39	959,66	4.799,05
Supervisor Distribución (*)	6.093,24	1.523,31	7.616,55
Jefe Expedición (*)	5.829,54	1.457,30	7.286,85
Despachador (*)	5.626,76	1.406,59	7.033,35
<b>Mantenimiento:</b>			
Supervisor (*)	6.226,28	1.556,30	7.782,58
Técnico	5.469,23	1.367,30	6.836,53
Oficial 1. <sup>a</sup>	5.157,53	1.289,39	6.446,92
Especialista	4.607,37	1.151,80	5.759,17
Auxiliar	4.080,95	1.020,08	5.101,03
<b>Taller Vehículos:</b>			
Supervisor Resp. taller (*)	6.093,24	1.523,31	7.616,55
Supervisor (*)	5.829,54	1.457,30	7.286,85
Oficial 1. <sup>a</sup>	4.471,50	1.117,67	5.589,17
Oficial 2. <sup>a</sup>	4.307,44	1.076,69	5.384,13
Oficial 3. <sup>a</sup>	4.049,67	1.012,31	5.061,98
<b>Transportes:</b>			
Supervisor (*)	5.478,57	1.369,43	6.848,00
Oficial 1. <sup>a</sup> Ch. Tr.	4.426,11	1.106,30	5.532,41
<b>Servicios complementarios:</b>			
Almacenero (*)	5.626,76	1.406,59	7.033,35
Recambista	4.471,50	1.117,67	5.589,17
Portero	4.169,89	1.042,47	5.212,36

Categoría	Salario base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Salario Convenio Pesetas
<b>Ventas:</b>			
Supervisores A (*)	5.522,77	1.380,57	6.903,34
Supervisores B (*)	5.412,83	1.353,03	6.765,86
Supervisores C (*)	5.284,47	1.320,94	6.605,42
Supervisores D (*)	5.162,82	1.290,59	6.453,41
Supervisores E (*)	5.046,29	1.261,63	6.307,91
Oficial 1. <sup>a</sup> Autoventa	4.296,91	1.074,26	5.371,17
Despachador Agencia	4.250,66	1.062,34	5.313,01
Expendedores (*)	4.108,75	1.027,08	5.135,83
Oficial 1. <sup>a</sup> G. C.	4.296,91	1.074,26	5.371,17
Oficial 2. <sup>a</sup> G. C.	4.296,91	1.074,26	5.371,17
Promotor Ventas	4.296,91	1.074,26	5.371,17
Ayudante ventas	3.839,39	959,66	4.799,05
Chófer repartidor	4.296,91	1.074,26	5.371,17
<b>Administración:</b>			
Jefe 1. <sup>a</sup> (*)	5.838,77	1.459,58	7.298,35
Jefe 2. <sup>a</sup> (*)	5.322,29	1.384,59	6.706,88
Jefe 3. <sup>a</sup> (*)	5.004,63	1.251,09	6.255,73
Oficial 1. <sup>a</sup> (*)	4.725,97	1.181,27	5.907,23
Oficial 2. <sup>a</sup> (*)	4.322,64	1.080,54	5.403,18
Oficial 3. <sup>a</sup> (*)	3.967,96	991,70	4.959,66
Auxiliar 1. <sup>a</sup> (*)	3.950,06	987,26	4.937,32
Auxiliar 2. <sup>a</sup> (*)	3.729,79	932,33	4.662,13
Auxiliar (*)	3.654,38	913,42	4.567,79
Oficial 1. <sup>a</sup> media jornada	2.451,68	612,87	3.064,55
<b>Garantía Calidad:</b>			
Asistente HAS (*)	5.760,43	1.440,11	7.200,55
Oficial 1. <sup>a</sup> HAS	4.579,28	1.144,86	5.724,14
Oficial 2. <sup>a</sup> HAS	4.353,51	1.088,37	5.441,88
Oficial 3. <sup>a</sup> HAS	4.165,80	1.041,35	5.207,15
Especialista HAS	4.049,67	1.012,31	5.061,98
Laborista Laboratorio (*)	5.210,36	1.302,38	6.512,74
Laborante (*)	4.899,39	1.224,77	6.124,16

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

## ANEXO VI

Antigüedad: Importes brutos diarios (año 1994)

Categoría	2 años Pesetas	4 años Pesetas	9 años Pesetas	14 años Pesetas	19 años Pesetas	24 años Pesetas	29 años Pesetas
<b>Producción-Distribución:</b>							
Supervisor (*)	165,87	331,97	663,81	995,95	1.327,93	1.659,92	1.991,94
Monitor (*)	149,35	298,44	596,93	895,36	1.193,76	1.492,15	1.790,58
Oficial 1. <sup>a</sup>	117,49	234,67	469,44	704,06	938,64	1.173,32	1.407,95
Oficial 2. <sup>a</sup>	110,93	221,99	443,90	665,73	887,81	1.109,81	1.331,71
Especialista 1. <sup>a</sup>	110,93	221,99	443,90	665,73	887,81	1.109,81	1.331,71
Especialista 2. <sup>a</sup>	109,98	219,93	439,96	659,66	879,67	1.099,60	1.319,54
Especialista 3. <sup>a</sup>	105,77	211,40	423,01	634,44	845,82	1.057,27	1.268,70
Peón	100,54	201,05	402,14	603,26	804,31	1.005,31	1.206,40
Supervisor Distribución (*)	158,42	322,94	645,89	974,91	1.297,86	1.620,81	1.949,84
Jefe Expedición (*)	154,76	309,78	619,61	929,50	1.239,18	1.548,97	1.858,79
Despachador (*)	149,35	298,44	596,98	895,36	1.193,76	1.492,15	1.790,58
<b>Mantenimiento:</b>							
Supervisor (*)	165,87	331,97	663,81	995,95	1.327,93	1.659,92	1.991,94
Técnico	143,57	286,61	573,21	859,28	1.145,89	1.432,50	1.719,10
Oficial 1. <sup>a</sup>	135,35	270,18	540,36	810,03	1.080,21	1.350,39	1.620,56
Especialista	121,14	241,96	484,00	726,01	967,77	1.209,73	1.451,67
Auxiliar	106,44	213,14	426,06	638,97	851,86	1.064,77	1.277,69
<b>Taller vehículos:</b>							
Supervisor Resp. taller (*)	158,42	322,94	645,89	974,91	1.297,86	1.620,81	1.949,84
Supervisor (*)	154,89	309,78	619,61	929,50	1.239,18	1.548,97	1.858,79

Categoría	2 años Pesetas	4 años Pesetas	9 años Pesetas	14 años Pesetas	19 años Pesetas	24 años Pesetas	29 años Pesetas
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	117,00	234,45	468,71	702,98	937,57	1.172,01	1.406,37
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	112,33	225,14	450,19	675,47	900,71	1.125,85	1.351,04
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	105,77	211,40	422,96	634,44	845,82	1.057,27	1.268,70
<b>Transportes:</b>							
Supervisor (*) .....	144,71	289,78	579,57	869,23	1.158,94	1.448,71	1.738,45
Oficial 1. <sup>a</sup> Ch.Tr. ....	116,90	234,14	468,13	702,27	936,36	1.170,45	1.404,57
<b>Servicios complementarios:</b>							
Almacenero (*) .....	149,35	298,44	596,98	895,36	1.193,76	1.492,15	1.790,58
Recambista .....	117,00	234,45	468,71	702,98	937,57	1.172,01	1.406,37
Portero .....	108,82	217,63	435,27	652,91	870,55	1.088,18	1.305,82
<b>Ventas:</b>							
Supervisores A (*) .....	146,59	292,93	586,12	879,10	1.172,09	1.465,03	1.758,01
Supervisores B (*) .....	143,18	286,53	572,96	859,59	1.146,12	1.432,66	1.719,13
Supervisores C (*) .....	139,79	279,83	559,46	839,24	1.118,91	1.398,76	1.678,52
Supervisores D (*) .....	136,79	273,18	546,35	819,83	1.093,00	1.366,18	1.639,30
Supervisores E (*) .....	133,52	266,96	534,14	801,20	1.068,17	1.335,13	1.602,11
Oficial 1. <sup>a</sup> Autoventa .....	113,63	227,07	454,47	681,63	908,76	1.135,97	1.363,05
Despachador Agencia .....	110,93	221,99	443,90	665,73	887,81	1.109,81	1.331,71
Expendedores (*) .....	107,32	214,49	429,18	643,68	858,16	1.072,71	1.287,19
Oficial 1. <sup>a</sup> G.C. ....	113,63	227,07	454,47	681,63	908,76	1.135,97	1.363,05
Oficial 2. <sup>a</sup> G.C. ....	113,63	227,07	454,47	681,63	908,76	1.135,97	1.363,05
Promotor Ventas .....	113,63	227,07	454,47	681,63	908,76	1.135,97	1.363,05
Ayudante Ventas .....	100,54	201,05	402,14	603,26	804,31	1.005,31	1.206,40
Chófer Repartidor .....	113,63	227,07	454,47	681,63	908,76	1.135,97	1.363,05
<b>Administración:</b>							
Jefe 1. <sup>a</sup> (*) .....	154,91	310,06	620,07	930,16	1.240,13	1.550,19	1.860,24
Jefe 2. <sup>a</sup> (*) .....	140,47	280,98	561,91	842,89	1.123,97	1.404,94	1.685,92
Jefe 3. <sup>a</sup> (*) .....	131,55	263,17	526,29	789,51	1.052,56	1.315,74	1.578,92
Oficial 1. <sup>a</sup> (*) .....	123,71	247,77	495,66	743,38	991,20	1.239,03	1.486,80
Oficial 2. <sup>a</sup> (*) .....	112,70	225,54	451,03	676,57	902,10	1.127,37	1.353,09
Oficial 3. <sup>a</sup> (*) .....	104,04	207,98	416,15	623,98	831,97	1.039,89	1.247,87
Auxiliar 1. <sup>a</sup> (*) .....	103,58	207,12	414,31	621,38	828,55	1.035,68	1.242,85
Auxiliar 2. <sup>a</sup> (*) .....	98,04	196,15	392,57	588,88	784,98	981,09	1.177,26
Auxiliar (*) .....	96,14	192,53	385,12	577,60	770,08	962,57	1.155,11
Oficial 1. <sup>a</sup> media jornada .....	64,44	128,84	257,88	386,48	515,32	644,16	773,01
<b>Garantía de Calidad:</b>							
Asistente HAS (*) .....	152,61	305,25	610,55	915,84	1.221,07	1.526,36	1.831,61
Oficial 1. <sup>a</sup> HAS .....	120,82	241,78	483,42	725,24	966,92	1.208,61	1.450,38
Oficial 2. <sup>a</sup> HAS .....	115,33	230,73	461,47	692,24	923,00	1.153,72	1.384,49
Oficial 3. <sup>a</sup> HAS .....	109,08	218,21	436,44	654,61	872,89	1.091,10	1.309,29
Especialista HAS .....	105,77	211,40	422,96	634,42	845,82	1.057,27	1.268,70
Analista Laboratorio (*) .....	135,98	271,99	543,96	815,94	1.087,91	1.359,90	1.631,88
Laborante (*) .....	127,87	255,76	511,48	767,23	1.022,98	1.278,71	1.534,46

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

#### ANEXO VII

#### Importe bruto pagas extra por categoría y antigüedad (año 1994)

Categoría	Sin antigüedad Pesetas	2 años Pesetas	4 años Pesetas	9 años Pesetas	14 años Pesetas	19 años Pesetas	24 años Pesetas	29 años Pesetas
<b>Producción-Distribución:</b>								
Supervisor (*) .....	171.830	176.407	180.992	190.149	199.315	208.478	217.639	226.802
Monitor (*) .....	155.286	159.405	163.521	171.760	179.994	188.229	196.464	204.701
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	125.371	128.660	131.942	138.516	145.085	151.655	158.224	164.793
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	119.019	122.124	125.235	131.447	137.658	143.877	150.092	156.307
Especialista 1. <sup>a</sup> .....	119.019	122.124	125.235	131.447	137.658	143.877	150.092	156.307
Especialista 2. <sup>a</sup> .....	117.995	120.491	124.152	130.311	136.464	142.625	148.784	154.941
Especialista 3. <sup>a</sup> .....	113.391	116.352	119.311	125.236	131.154	137.074	142.995	148.915
Peón .....	107.503	110.318	113.132	118.763	124.393	130.023	135.653	141.282
Supervisor de Distribución (*) .....	168.172	172.608	177.213	186.256	195.470	204.512	213.554	222.767
Jefe de Expedición (*) .....	160.882	165.151	169.432	177.980	186.531	195.078	203.630	212.179
Despachador (*) .....	155.286	159.405	163.521	171.760	179.994	188.229	196.464	204.701

Categoría	Sin antigüedad Pesetas	2 años Pesetas	4 años Pesetas	9 años Pesetas	14 años Pesetas	19 años Pesetas	24 años Pesetas	29 años Pesetas
<b>Mantenimiento:</b>								
Supervisor (*)	171.830	176.407	180.992	190.149	199.315	208.478	217.639	226.802
Técnico	153.139	157.159	161.164	169.188	177.200	185.223	193.249	201.273
Oficial 1. <sup>a</sup>	144.410	148.199	151.975	159.541	167.091	174.657	182.221	189.786
Especialista	129.006	132.399	135.781	142.558	149.335	156.104	162.879	169.654
Auxiliar	114.266	117.248	120.228	126.198	132.158	138.119	144.080	150.043
<b>Taller de vehículos:</b>								
Supervisor Resp. taller (*)	168.172	172.608	177.213	186.256	195.470	204.512	213.554	222.767
Supervisor (*)	160.882	165.151	169.432	177.980	186.531	195.078	203.629	212.179
Oficial 1. <sup>a</sup>	125.202	128.479	131.765	138.326	144.885	151.454	158.016	164.580
Oficial 2. <sup>a</sup>	120.608	123.753	126.912	133.213	139.521	145.829	152.133	158.437
Oficial 3. <sup>a</sup>	113.391	116.352	119.311	125.235	131.154	137.074	142.995	148.915
<b>Transportes:</b>								
Supervisor (*)	151.195	155.189	159.193	167.190	175.184	183.179	191.177	199.174
Oficial 1. <sup>a</sup> Ch. Tr.	123.932	127.205	130.488	137.039	143.595	150.149	156.704	163.261
<b>Servicios complementarios:</b>								
Almacenero (*)	155.286	159.405	163.521	171.760	179.994	188.229	196.464	204.701
Recambista	125.202	128.479	131.765	138.326	144.885	151.454	158.016	164.580
Portero	116.757	119.804	122.851	128.944	135.039	141.133	147.226	153.320
<b>Ventas:</b>								
Supervisores A (*)	152.414	156.459	160.499	168.590	176.677	184.760	192.846	200.932
Supervisores B (*)	149.381	153.333	157.288	165.194	173.103	181.011	188.919	196.825
Supervisores C (*)	145.837	149.698	153.560	161.278	169.000	176.718	184.440	192.163
Supervisores D (*)	142.481	146.256	150.020	157.601	165.106	172.645	180.184	187.723
Supervisores E (*)	139.264	142.950	146.632	154.007	161.376	168.743	176.111	183.479
Oficial 1. <sup>a</sup> Autoventa	120.314	123.496	126.673	133.041	139.400	145.759	152.120	158.480
Despachador Agencia	119.019	122.124	125.235	131.447	137.658	143.877	150.092	156.307
Expendedores (*)	113.391	116.352	119.311	125.236	131.154	137.074	142.995	148.915
Oficial 1. <sup>a</sup> G. C.	120.314	123.496	126.673	133.041	139.400	145.759	152.120	158.480
Oficial 2. <sup>a</sup> G. C.	120.314	123.496	126.673	133.041	139.400	145.759	152.120	158.480
Promotor de Ventas	120.314	123.496	126.673	133.041	139.400	145.759	152.120	158.480
Ayudante de Ventas	107.503	110.318	113.132	118.763	124.393	130.023	135.653	141.282
Chófer Repartidor	120.314	123.496	126.673	133.041	139.400	145.759	152.120	158.480
<b>Administración:</b>								
Jefe 1. <sup>a</sup> (*)	161.136	165.411	169.692	178.248	186.806	195.360	203.917	212.474
Jefe 2. <sup>a</sup> (*)	146.882	150.759	154.637	162.389	170.144	177.900	185.665	193.410
Jefe 3. <sup>a</sup> (*)	138.117	141.747	145.378	152.640	159.904	167.164	174.427	181.690
Oficial 1. <sup>a</sup> (*)	130.426	133.840	137.263	144.104	150.941	157.780	164.620	171.455
Oficial 2. <sup>a</sup> (*)	119.295	122.404	125.520	131.743	137.966	144.190	150.413	156.637
Oficial 3. <sup>a</sup> (*)	109.507	112.378	115.244	120.991	126.727	132.466	138.205	143.944
Auxiliar 1. <sup>a</sup> (*)	109.012	111.871	114.729	120.446	126.160	131.879	137.594	143.311
Auxiliar 2. <sup>a</sup> (*)	102.934	105.639	108.347	113.768	119.185	124.597	130.009	135.422
Auxiliar (*)	100.852	103.505	106.165	111.480	116.792	122.104	127.417	132.729
Oficial 1. <sup>a</sup> media jornada (*)	67.660	69.438	71.216	74.777	78.326	81.881	85.438	88.993
<b>Garantía de Calidad:</b>								
Asistente HAS (*)	158.974	163.187	167.397	175.823	184.247	192.673	201.097	209.522
Oficial 1. <sup>a</sup> HAS	128.220	131.604	134.990	141.757	148.526	155.293	162.062	168.831
Oficial 2. <sup>a</sup> HAS	121.898	125.128	128.359	134.819	141.282	147.742	154.203	160.664
Oficial 3. <sup>a</sup> HAS	116.643	119.698	122.752	128.863	134.971	141.083	147.191	153.303
Especialista HAS	113.391	116.352	119.311	125.235	131.154	137.074	142.995	148.915
Analista de Laboratorio (*)	143.793	147.546	151.299	158.804	166.311	173.817	181.323	188.829
Laborante (*)	135.211	138.739	142.269	149.327	156.386	163.443	170.500	177.558

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

## ANEXO VIII

### Horas extraordinarias

Las partes firmantes del XVI 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 — Pesetas
<b>Producción-Distribución:</b>	
Supervisor .....	2.170
Monitor .....	1.969
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.569
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.490
Especialista de 1. <sup>a</sup> .....	1.490
Especialista de 2. <sup>a</sup> .....	1.475
Especialista de 3. <sup>a</sup> .....	1.410
Peón .....	1.333
Supervisor de Distribución .....	2.142
Jefe de Expedición .....	2.032
Despachador .....	1.969
<b>Mantenimiento:</b>	
Supervisor .....	2.170
Técnico .....	1.912
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.802
Especialista .....	1.628
Auxiliar .....	1.420
<b>Taller de vehículos:</b>	
Supervisor responsable de taller .....	2.142
Supervisor .....	2.032
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.569
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.510
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.410
<b>Servicios complementarios:</b>	
Almacenero .....	1.969
Recambista .....	1.569
Portero .....	1.407
<b>Ventas:</b>	
Despachador Agencia .....	1.428
<b>Administración:</b>	
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	2.000
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	1.811
Jefe de 3. <sup>a</sup> .....	1.698
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.598
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.447
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.321
Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	1.315
Auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....	1.230
Auxiliar .....	1.209
Oficial de de 1. <sup>a</sup> media jornada .....	1.598
<b>Garantía de Calidad:</b>	
Asistente HAS .....	1.969
Oficial de 1. <sup>a</sup> HAS .....	1.628
Oficial de 2. <sup>a</sup> HAS .....	1.510
Oficial de 3. <sup>a</sup> HAS .....	1.482
Especialista HAS .....	1.410
Analista de Laboratorio .....	1.807
Laborante .....	1.698

## ANEXO IX

## Red comercial de grandes clientes

(Refundición antiguo compromiso VI Convenio 1989 y Acuerdo de 4 de octubre de 1991)

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

Bimbo, consciente de las transformaciones que se están produciendo en el mercado y decididos a mantener la actual posición de liderazgo frente a la competencia, reconoce que dentro de los nuevos sistemas de distribución y comercialización, existen grandes clientes que requieren

de una organización de ventas, que se adapte específicamente a los mismos, al concurrir características completamente diferentes de la venta tradicional o autoventa.

Para atender adecuadamente a los grandes clientes se requiere de personas con nuevas funciones de reparto distintas de la función propiamente de ventas 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 promoción y animación, acordados puntualmente con los responsables de sección de estos clientes; así como de un control directo de la competencia, que permita dar respuestas concretas en cada momento.

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

A) *Vendedor servicio grandes clientes*

1. Categoría profesional.—Oficial de 1.<sup>a</sup> vendedor. Servicio grandes clientes.

2. Funciones.—Dedicado exclusivamente a productos de la empresa, atiende a grandes clientes, realizando pedidos de venta, complementando con labores de merchandising, control de 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.

Les será de aplicación el incentivo sobre la venta establecido en el anexo XI.

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

Mínimo exento semanal: El establecido en el artículo 43 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 efectuado por los vendedores de la Delegación devengarán el porcentaje de:

5,16 por 100 para vendedores con más de dieciocho meses de antigüedad en la categoría.

4,12 por 100 hasta dieciocho meses de antigüedad.

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

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

(\*) Promedio venta Delegación.

(\*\*) Incluyendo la venta de los vendedores especiales.

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

La jornada de trabajo será partida con dos bloques de horarios, uno de mañana y otro de tarde, durante 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 estos tengan que ser los de ruta de autoventa de la correspondiente Delegación.

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

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

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

#### B) *Chófer repartidor*

1. Categoría profesional.—Categoría profesional de Oficial de 1.ª Chófer-Repartidor.

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

La característica diferenciadora respecto al Oficial de 1.ª 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.—Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio.

4. Servicios especiales.—En aquellos casos imprevistos en que por necesidades de mercado sea preciso que el trabajador atienda fuera de su horario habitual de trabajo a la prestación de un servicio adicional, percibirá una compensación de 2.018 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 2.721 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) *Oficial de 2.ª Vendedor servicio grandes clientes*

1. Categoría profesional.—Oficial de 2.ª Vendedor. Servicio Grandes Clientes.

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

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

3. Retribuciones.—Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio.

4. Incentivos.—Recibirá un incentivo trimestral de acuerdo con los siguientes criterios:

Primero.—Comunicación trimestral a cargo del KAM de los objetivos a conseguir en los clientes que son atendidos, según plan comercial específico para cada uno.

Segundo.—Los objetivos no serán acumulables a sucesivos trimestres.

Tercero.—El escalado trimestral de objetivos, según consecución, será de:

Consecución de objetivos — Porcentaje	Pesetas trimestre incentivos
85 .....	20.550
90 .....	30.825
95 .....	41.100
100 .....	61.650
105 .....	92.475
110 .....	123.300
115 .....	154.125
120 .....	184.950
125 .....	216.802

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

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

La jornada de trabajo será partida con dos bloques de horarios, uno de mañana y otro de tarde, durante seis días a la semana.

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

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

6. Selección de Oficiales de 2.ª, vendedores servicio grandes clientes.—En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los trabajadores de Bimbo que estén interesados en el puesto.

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

Su puesto de trabajo puede promocionar a Oficial 1.ª vendedor Autoventa, Oficial 1.ª Servicio Grandes Clientes, Promotor de Ventas, Supervisor, KAM (Jefe de cuentas clave), etc.

#### D) *Promotor de Ventas*

1. Categoría profesional.—Promotor de Ventas.

2. Funciones.—Obtener pedidos de productos de larga vida, visitando los clientes de su zona y promoviendo su venta, exhibición y rotación. Realizar las ofertas y acciones promocionales para cada producto y familia, de acuerdo con las directrices recibidas.

Acordar el espacio y posicionamiento de los productos.

Supervisar la correcta exhibición de los productos en el lineal.

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

Efectuar las gestiones de cobro que sean necesarias.

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

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

3. Retribuciones.—Las correspondientes a la categoría profesional de Convenio.

4. Incentivos sobre la venta.—Incentivo según baremo de ventas y familia de productos a determinar. Se establece una banda de referencia en cuanto a estas percepciones con un mínimo de 542.006 pesetas y un máximo de 1.084.012 pesetas.

5. Jornada y horario de trabajo.—Jornada partida. Cinco días a la semana.

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

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

El puesto de trabajo está abierto a promociones ulteriores.

E) *Ayudante de Ventas*

1. Categoría profesional.—Ayudante Ventas Servicio Grandes Clientes.
2. Funciones.—Posicionar y reponer los productos en los espacios que le diga el KAM o el Oficial 2.º Vendedor Servicio Grandes Clientes, realizando cualquier otra función que esté dentro de su categoría profesional y que le indiquen los anteriores, así como retirar la devolución y colaborar en la carga y descarga del producto.
3. Retribución fija.—La correspondiente a la categoría profesional de Convenio.
4. Jornada y horario de trabajo.—La duración de la jornada de trabajo será la establecida en el Convenio Colectivo, estándose a la legislación vigente en materia de descanso diario y semanal.  
La jornada de trabajo será partida con dos bloques de horarios, uno de mañana y otro de tarde, durante seis días a la semana.  
Los horarios de trabajo diarios estarán en función del horario de atención al cliente, negociándose con los representantes legales de los trabajadores la adecuación de los mismos, sin que éstos tengan que ser los de ruta de autoventa de la correspondiente Delegación.  
Cuando haya un número suficiente de Oficiales 2.º se estudiará la posibilidad de realizar la jornada de cinco días a la semana, atendiendo, en todo caso, la evolución del mercado y la frescura de los productos.
5. Selección.—En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los trabajadores de Bimbo que estén interesados en el puesto.  
La selección se hará siguiendo los criterios establecidos, tanto si se trata de una selección interna como externa.  
Su puesto de trabajo puede promocionar a Oficial 1.º Vendedor Servicio Grandes Clientes, Oficial 2.º Vendedor Servicios Grandes Clientes, Vendedor Autoventa, Promotor, Supervisor, KAM (Jefe de cuentas clave), etc.

F) *Disposiciones comunes*

1. Grandes clientes.—Son aquellos puntos de venta donde se vendan 10.841.000 pesetas al año. Esta cantidad será revisada anualmente con el mismo incremento de tablas del Convenio Colectivo.
2. Información al Comité Central.—La Dirección de la empresa proporcionará información trimestral, coincidente con las reuniones del Comité Central, sobre la implantación de las nuevas categorías profesionales en los distintos centros de trabajo y su impacto sobre la venta de la compañía.  
La previsión de la Dirección de la empresa para el año 1993 es atender cien grandes clientes (puntos de venta), bajo esta modalidad de organización comercial, que viene a significar aproximadamente un 12 por 100 del total de la venta en pesetas de la compañía.  
La venta en pesetas prevista por la compañía que será atendida por la red de ventas de grandes clientes, no sobrepasará el 20 por 100 de la venta en pesetas de la empresa en el año 1995. En el caso de que cambiara la referida previsión, la Dirección de la compañía se reunirá de nuevo con las representaciones sindicales, a efectos de tratar adecuadamente esta materia.  
La Dirección de la empresa informará a las secciones sindicales de empresa más representativas, sobre los horarios de la nueva red de ventas antes de su implantación.
3. Asignación de funciones.—La asignación de funciones profesionales propias de las nuevas categorías, se efectuará bajo los principios de voluntariedad. En el caso de no cubrirse voluntariamente estas categorías profesionales con personal fijo interno, la Dirección de la empresa podrá acudir a la contratación externa.  
La aplicación de este Acuerdo, implica los siguientes efectos:
  - a) Desaparecerán 29 puestos de trabajo ocupados anteriormente por la categoría profesional de Oficial 1.º Vendedor de Grandes Clientes, que previamente han sido indicados a las partes negociadoras.  
Las personas excedentes de estos puestos podrán, a su elección:
    1. Optar por un puesto de Oficial 1.º Vendedor de Autoventa.  
En este caso, mantendrán sus retribuciones fijas (salario base, plus convenio, antigüedad y pagas extras).  
En cuanto a la retribución variable —comisión sobre la venta— se aplicará el artículo 43 del Convenio Colectivo, procurando la Dirección de la empresa asignarles una ruta de autoventa de potencial similar a las existentes en la Delegación de Ventas. Con carácter excepcional, se les garantizará durante seis meses, a partir del cambio de funciones profesionales, una media de comisión sobre la venta equivalente al promedio del último año que hubiese desempeñado la anterior categoría profesional, a efectos de que puedan adaptarse a las nuevas funciones profesionales.
    2. Optar por una de las nuevas categorías profesionales que integran la red de grandes clientes de las existentes en la Delegación de Ventas.

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

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

b) Los Oficiales de 1.º Vendedor de Autoventa que decidan voluntariamente realizar las funciones de las nuevas categorías profesionales, se regirán por lo específicamente pactado en ellas, en todos sus aspectos, sin perjuicio de acordarse por pacto individual la indemnización por el cambio de categoría profesional.

c) En los centros de trabajo donde se aplique la red de ventas de grandes clientes, se garantizará durante seis meses el promedio de la comisión sobre la venta del último año, a aquellos Oficiales de 1.º Vendedor que dejen de atender un gran cliente por ser atendido éste a través de esta nueva red de ventas.

d) Para calcular el promedio de comisiones a percibir en vacaciones por los Oficiales de 1.º Vendedor de la red de ventas de autoventa, se tendrá en cuenta la comisión abonada a los Oficiales de 1.º Vendedor Grandes Clientes que pertenezcan a la plantilla del centro de trabajo. Se respetará, en todo caso, el sistema de cálculo sobre la venta en aquellos centros de trabajo en que se viniera realizando con anterioridad como condición más beneficiosa o «ad personam».

El promedio de la comisión sobre la venta a percibir en vacaciones del año 1993 no será en ningún caso inferior al percibido en el año 1992 por este concepto en aquellos centros de trabajo donde se implante la nueva red de ventas de grandes clientes.

5. 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.

## ANEXO X

## Mecánicos mantenimiento fábricas

1. *Objeto*

Es objeto del presente acuerdo la clasificación profesional del grupo profesional de los Mecánicos de Mantenimiento.

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

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

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

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

2. *Estructura profesional*

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

De esta forma, se establece una proyección de las distintas categorías profesionales, que van progresando hasta alcanzar la figura del Oficial de 1.º de Mantenimiento, como puesto central de la estructura, caracterizada por un nivel notable de polivalencia. Por encima de esta figura profesional, se encontrarían solamente los Técnicos de Mantenimiento —caracterizados por una mayor especialización— y el Equipo de Mando, constituido por los Supervisores.

Las categorías profesionales resultantes son las siguientes:

1. Auxiliar de Mantenimiento.
2. Especialista de Mantenimiento.
3. Oficial de 1.º de Mantenimiento.
4. Técnico de Mantenimiento.
5. Supervisor de Mantenimiento.

### 3. Tareas profesionales de las categorías profesionales

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

#### 1. Auxiliar de Mantenimiento:

Formación teórica: F.P. II Eléctrico o Mecánico.

Especialidad: Máquinas Eléctricas o Automatismos Industriales o Frío Industrial.

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

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

Realizará tareas concretas en el área de Mantenimiento, bajo supervisión directa, y consistirán las mismas en operaciones sencillas y de apoyo al Oficial 1.º de Mantenimiento, careciendo de responsabilidad directa en su actuación profesional.

#### 2. Especialista de Mantenimiento:

Formación teórica: F.P. II Eléctrico o Mecánico.

Especialidad: Máquinas Eléctricas o Automatismos Industriales o Frío Industrial.

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

3. Oficial 1.º de Mantenimiento.—Es el puesto central en el equipo de Mantenimiento y se caracteriza por su polivalencia:

Formación teórica: F.P. II, Eléctrico o Mecánico.

Especialidad Máquinas Eléctricas o Automatismos Industriales o Frío Industrial.

Experiencia de tres años en realización de tareas similares.

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

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

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

4. Técnico de Mantenimiento.—Debe reunir los mismos conocimientos que un Oficial 1.º de Mantenimiento y superior experiencia, además de conocimientos profundos sobre determinadas especialidades que el Servicio de Mantenimiento requiera.

Además de las funciones que pueda desempeñar un Oficial 1.º de Mantenimiento, deberá ser capaz de realizar aquellas funciones profesionales que requieran unos conocimientos profundos de frío industrial, modificación programas PLC's, diseño circuitos eléctricos y/o electrónicos. Confección de manuales de mantenimiento preventivo y definición de requisitos.

5. Supervisor de Mantenimiento.—Deberá reunir los conocimientos de un Técnico de Mantenimiento, además de tener capacidad y dotes de mando sobre el grupo de trabajadores que se le pueda asignar.

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

#### 4. Acceso a las categorías profesionales: Requisitos

Para el personal de nueva contratación, sin perjuicio de lo que se establezca más adelante, se seguirá el sistema general al principio establecido, incorporándose al grupo profesional de Mantenimiento por la cate-

goría profesional más baja, sin perjuicio de aquellos casos especiales en que se logrese en la empresa con una cualificación y experiencia adquiridas en el exterior.

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

1. Auxiliar de Mantenimiento.—Asimilación automática del Oficial de 3.º
2. Especialista de Mantenimiento.—Asimilación automática del Oficial de 2.º

El personal que llevase un mínimo de antigüedad en el Departamento de Mantenimiento de cinco años y ostentase la categoría profesional anterior de Oficial de 2.º, podrá solicitar una especial atención formativa que le posibilite el acceso a la categoría profesional de Oficial 1.º de Mantenimiento, previa acreditación de su idoneidad. Las primeras pruebas de idoneidad se celebrarán a partir de junio de 1991, sin perjuicio de posteriores convocatorias.

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

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

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

#### 5. Retribución

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

#### 6. Promoción profesional

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

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

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

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

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

#### 7. Formación profesional

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

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

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

## NOTA PARA EL AÑO 1994

En el año 1994 los salarios únicamente tendrán los incrementos pactados en tablas (2,75 por 100 para tablas generales) sin que opere cláusula de revisión alguna. Por tanto, en ningún caso variará este porcentaje de incremento salarial, sea cual sea el IPC en el año 1994.

## NOTA PARA EL AÑO 1993

## Cláusula de revisión salarial

Si el IPC real a 31 de diciembre de 1993 supera el 5,5 por 100, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales y antigüedad de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 1992, practicándose las regularizaciones oportunas en dichos conceptos de forma coherente.

1. La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1994 serán las tablas salariales de 1992, incrementadas en el IPC real de 1993, garantizándose, en todo caso, los porcentajes de incremento aplicados en 1 de enero de 1993 para cada categoría.

2. Sin embargo, a partir del momento en que el IPC para 1993 publicado por el INE, aunque no sea definitivo, supere el 5,5 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 105,5 por 100 (5,5 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 1993 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 1993

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

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**27230** RESOLUCION de 16 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios, por la que se acuerda la publicación de las especialidades farmacéuticas autorizadas en el tercer trimestre de 1994.

El Real Decreto 767/1993, de 21 de mayo, por el que se regula la evaluación, autorización, registro y condiciones de dispensación de especialidades farmacéuticas y otros medicamentos de uso humano fabricados industrialmente, dispone, en su artículo 27, que las autorizaciones de especialidades farmacéuticas se publicarán trimestralmente, y a efectos informativos en el «Boletín Oficial del Estado», recogiendo el número de registro, el nombre de la especialidad, la composición en sustancias medicinales, el nombre del titular de la autorización, las condiciones de prescripción y dispensación y, en su caso, el precio autorizado.

En cumplimiento de lo establecido en el citado artículo, resuelvo publicar las especialidades farmacéuticas autorizadas en el tercer trimestre de 1994, cuya relación figura en el anexo.

Madrid, 16 de noviembre de 1994.—La Directora general, Pilar González Gancedo.

## ANEXO

### Relación de especialidades farmacéuticas autorizadas por la Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios durante el tercer trimestre de 1994

Número de registro: 59.865.  
Nombre: Belmacina 750, comprimidos.  
Composición en principio activo: Comprimido ciprofloxacino (HCl<sub>2</sub>O) (DCI): 750 mg.  
Titular: «Belmac, Sociedad Anónima».  
Condiciones de dispensación: Con receta médica.

Formatos	Código	PVP (IVA)
10 comprimidos .....	736371	5.356

Número de registro: 60.327.

Nombre: Hibtiter (vacuna influenzae, tipo b).

Composición en principio activo: Vial Oligosacárido de Haemophilus influenzae, tipo b: 10 mcg. Proteína CRM<sub>197</sub> de la Difteria: 25 mcg.

Titular: «Cyanamid Ibérica, Sociedad Anónima».

Condiciones de dispensación: Con receta médica. Diagnóstico hospitalario.

Formatos	Código	PVP (IVA)
1 vial .....	692277	2.992

Número de registro: 60.340.

Nombre: Lamictal, comprimidos 25 mg.

Composición en principio activo: Comprimido Lamotrigina: 25 mg.

Titular: «The Wellcome Foundation, Ltd.».

Condiciones de dispensación: Con receta médica.

Formatos	Código	PVP (IVA)
56 comprimidos .....	692103	4.408

Número de registro: 60.331.

Nombre: Omniscan 0,5 µmol/ml.

Composición en principio activo: ml. Gadodiamida (DCI): 287 mg.

Titular: «Nycomed Leo, Sociedad Anónima».

Condiciones de dispensación: Con receta médica.

Formatos	Código	PVP (IVA)
10 ml .....	692236	9.537
15 ml .....	692228	13.005
20 ml .....	692210	16.473

Número de registro: 59.883.

Nombre: Pefloden, comprimidos.

Composición en principio activo: Comprimido recubierto. Pefloxacin mesilato dihidrato \*: 558,50 mg.

Titular: «Vita, Sociedad Anónima».

Condiciones de dispensación: Con receta médica.

Formatos	Código	PVP (IVA)
14 comprimidos de 400 mg .....	737999	6.034
2 comprimidos de 400 mg .....	737973	1.094

Número de registro: 59.884.

Nombre: Pefloden, inyectable.

Composición en principio activo: Ampolla. Pefloxacin mesilato dihidrato \*: 558,50 mg.

Titular: «Vita, Sociedad Anónima».

Condiciones de dispensación: Con receta médica. Uso hospitalario.

Formatos	Código	PVP (IVA)
10 ampollas de 5 ml .....	738005	8.475

Número de registro: 59.332.

Nombre: Retrovir, solución oral.

Composición en principio activo: 5 ml. Zidovudina: 50 mg.

Titular: «Gayoso Wellcome, Sociedad Anónima».

Condiciones de dispensación: Con receta médica. Uso hospitalario.