

ticar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 11 de octubre de 2003.—El Director general, José Miguel Martínez Martínez.

MINISTERIO DE FOMENTO

19433 *ORDEN FOM/2899/2003, de 14 de octubre, por la que se declaran municipios singulares a los efectos del Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, sobre medidas de financiación de actuaciones protegidas en materia de vivienda y suelo del Plan 2002-2005.*

El artículo 8 del Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, sobre medidas de financiación de actuaciones protegidas en materia de vivienda y suelo del Plan 2002-2005, modificado por el Real Decreto 1042/2003, de 1 de agosto, establece que, a los efectos de dicho real decreto, «se consideran municipios singulares aquellos en los que, como consecuencia de sus elevados precios medios comparativos de venta de las viviendas, se den especiales dificultades de acceso a la vivienda y, por ello, sean declarados, en su caso, mediante orden del Ministro de Fomento, en el primer trimestre del año, a propuesta razonada de la comunidad autónoma o de las ciudades de Ceuta y Melilla.»

Añade el citado precepto que, en los municipios declarados singulares, el precio máximo de venta de las viviendas acogidas al real decreto podrán incrementarse, en relación con los máximos establecidos por cada comunidad autónoma o por las ciudades de Ceuta y Melilla, en los siguientes porcentajes máximos:

«a) Municipios singulares del grupo 0: hasta un 80 por 100 a efectos, únicamente, de las viviendas libres adquiridas en segunda o posterior transmisión, a las que se refiere el apartado a) del artículo 23 de este real decreto; y hasta el mismo porcentaje que en los municipios singulares del grupo A, para el resto de las viviendas acogidas a este real decreto.

- b) Municipios singulares del grupo A : hasta un 40 por 100.
- c) Municipios singulares del grupo B : hasta un 20 por 100.
- d) Municipios singulares del grupo C : hasta un 10 por 100.»

Por otra parte, la disposición transitoria única del Real Decreto 1042/2003 de 1 de agosto, por el que se modifica el Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, y se crean los municipios singulares del grupo 0, a efectos de la adquisición protegida de las viviendas libres en segunda o posterior transmisión, a las que se refiere el artículo 23 a) de dicho real decreto, dispone: «Excepcionalmente, y sin perjuicio de lo establecido al respecto, con carácter general, en el art. 8 del Real Decreto 1/2002 de 11 de enero, durante el plazo de un mes a partir del día de publicación de este real decreto en el «Boletín Oficial del Estado», las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla podrán remitir al Ministerio de Fomento propuestas de declaración de municipios singulares, en orden a su eventual aceptación mediante orden ministerial, en el curso del mes siguiente.»

Transcurrido el plazo fijado y formuladas por diversas comunidades autónomas propuestas razonadas a los efectos indicados, la presente orden tiene por objeto la declaración de nuevos municipios singulares correspondientes a los grupos 0, B y C.

En su virtud, dispongo:

Primero.—A los efectos previstos en el artículo 8 del Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, sobre medidas de financiación de actuaciones protegidas en materia de vivienda y suelo del Plan 2002-2005, modificado por el Real Decreto 1042/2003, de 1 de agosto, se declaran municipios singulares del grupo 0 los siguientes municipios:

Municipios de la Comunidad Autónoma de Baleares:

Alaior, Alaró, Alcudia, Algaida, Andratx, Artà, Bunyola, Calvià, Campanet, Campos, Capdepera, Ciutadella, Es Mercadal, Es Migjorn, Esporles, Formentera, Fornalutx, Lluç Major, Manacor, Marratxi, Palma, Pollença, Puigpunyent, Sant Lluís, Santa Eulalia, Santa Maria, Santanyí, Sencelles, Ses Salines, Sineu, Sóller, Son Servera, Valldemossa.

Municipios de la Comunidad Autónoma de Cataluña:

Badalona, Barcelona, Cornellà del Llobregat, Esplugues de Llobregat, L'Hospitalet de Llobregat, Montcada i Reixac, Sant Adrià del Besòs, Sant Cugat del Vallès, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern y Santa Coloma de Gramenet.

Municipio de la Comunidad de Madrid:

Madrid.

Segundo.—A los mismos efectos se declara municipio singular del grupo B el siguiente municipio de la Comunidad Valenciana:

Valencia.

Tercero.—A los mismos efectos se declaran municipios singulares del grupo C los siguientes municipios:

Municipio de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

Roquetas de Mar.

Municipios de la Comunidad Valenciana:

Alicante y Castellón.

Cuarto.—Esta orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo de aplicación, desde ese momento, a las actuaciones en materia de vivienda que a partir de entonces se califiquen o declaren como protegidas, los efectos previstos en el artículo 8 del Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, modificado por el Real Decreto 1042/2003, de 1 de agosto.

Madrid, 14 de octubre de 2003.

ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19434 *RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXII Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, S. A.».*

Visto el texto del XXII Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, S. A.» (Código de Convenio n.º 9000682), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2003, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de CC.OO., en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 29 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**BIMBO, S. A. U. XXII CONVENIO COLECTIVO
AÑO 2003-2004**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la Empresa Bimbo, S.A., en

el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El Convenio Colectivo es suscrito, por un lado, por la representación sindical de la Sección Sindical de Empresa de CC.OO (que es mayoritaria en la Empresa, teniendo la mayoría de los miembros de los distintos Comité de Empresa existentes) y, por otro lado, por la representación de la Dirección de la Empresa, teniendo el mismo eficacia general al haber sido firmado por la mayoría de la representación sindical y de la Dirección de la Empresa.

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

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de alta dirección y alta gestión, así como los responsables de los centros de trabajo y los departamentos actuales y de nueva creación cuyas categorías profesionales no estén contempladas en el Convenio.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 2003.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2004, 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 4 representantes de las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio, de acuerdo con su representatividad y por un número igual de representantes de la Dirección.

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

Las fechas de las reuniones coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión del Comité Intercentros, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar hasta dos reuniones específicas cuando lo solicite una de las partes, comunicándolo por escrito con una antelación mínima de 15 días y debiendo figurar en la misma los temas que se quieren tratar.

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

Artículo 10. *Facultades de la Dirección.*

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

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

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

2. La duración de la jornada de trabajo queda fijada en 38 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 38 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 40 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 6 días de trabajo se les computarán como 40 horas de conducción efectiva.

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

Artículo 12. *Horarios de trabajo.*

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

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

Artículo 13. *Condiciones de trabajo.*

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

- Los restantes horarios.
- 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 en puesto de trabajo con mayor contenido de esfuerzo físico.*

En cada centro de fabricación se negociará entre la Dirección y los representantes de los Trabajadores la rotación del personal de los puestos con mayor contenido de esfuerzo físico, respetándose en todo caso que la rotación se dé entre puestos de trabajo de la misma categoría. A estos efectos, se tendrá en cuenta el dictamen que en cada caso ha de extender el servicio médico de empresa.

Artículo 16. *Trabajo en festivos.*

En aquellos centros de la empresa en los que no se venga trabajando en domingos y festivos, la Gerencia correspondiente negociará con el Comi-

té de Centro los sistemas de trabajo que garanticen la mayor frescura del producto en el mercado.

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

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

Artículo 17. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

Artículo 18. *Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 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 uno por ciento 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 RR.HH.

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

Artículo 19. *Abono de nóminas.*

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

Artículo 20. *Anticipos.*

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

Artículo 21. *Vestuario.*

La empresa dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite. El Anexo I «Vestuario» establece los grupos profesionales a los que es de aplicación este artículo, así como la forma, periodicidad y número de prendas de trabajo que debe suministrarse.

Artículo 22. *Gastos de viaje.*

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

Artículo 23. *Revisión de expedientes.*

Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 diciembre del 2001 y 2002 respectivamente ya sean leves, graves o muy graves, con excepción de las sanciones por despido, no se acumularán a las posibles faltas que se pudieran cometer en el 2003 y 2004 respectivamente 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 2002, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

Artículo 24. *Revisión médica.*

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

Artículo 25. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*

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

Artículo 26. *Renovación del carné de conducir.*

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

Artículo 27. *Licencias retribuidas.*

En el caso de licencia retribuida, motivada por nacimiento de hijo, muerte, enfermedad grave u hospitalización de parientes en primer o segundo grado de consanguinidad o del cónyuge, o de la pareja de hecho, 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.

En los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes que dan derecho a permiso retribuido, se podrá utilizar el mismo no necesariamente consecutivo a la situación que provoca éste, siempre que se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo.

Artículo 28. *Licencias no retribuidas.*

Se establecerá un sistema que permita al trabajador poder acogerse a un permiso no retribuido durante cuatro semanas al año, que no interferirá en el sistema de vacaciones del centro de trabajo, con comunicación al principio del año y prorrateo salarial durante el mismo, a efectos de permitir la correspondiente cotización y percepción salarial durante todo el año.

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. *Contratación hijos/as de trabajadores.*

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

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

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 32. *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 33. *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 30 días, con independencia de la duración que tenga el mes.

Artículo 34. *Salario Convenio.*

Es el resultante de adicionar al Salario Base, el Plus Convenio. El Salario Base será el 80% del Salario Convenio.

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

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

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

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

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

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

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

Artículo 36. *Plus festivo.*

Todo el personal incluido en el presente Convenio que preste sus servicios un día festivo o un domingo, además del día de descanso compensatorio, percibirá una compensación adicional de (5,9130 euros) por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 37. *Plus nocturnidad.*

El trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período la compensación adicional de (2,0765 euros).

Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

La retribución de las horas extraordinarias figura en el Anexo VIII, Horas Extraordinarias. Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias los Oficiales 1.ª Transportistas, por cuanto que tienen reconocido un Complemento Especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo. Los trabajadores tendrán la opción de cobrarlas o recibir la compensación a través de tiempo libre a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada. El disfrute se hará por días completos, adicionados al período de vacaciones, salvo pacto expreso distinto.

Artículo 39. *Complemento especial Transportistas.*

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

Euros/km/día, por los primeros 340 km. a 0,0457 euros.

Euros/km/día, a partir del 341 a 0,1386 euros.

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

Artículo 40. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 2003 y 2004 en igual cuantía que en 2002 por quienes no hayan acordado su desaparición y lo tengan reconocido en la actualidad.

No obstante y con el fin de evitar agravios comparativos, la Dirección se compromete en el año 2003 a buscar soluciones alternativas que impliquen la desaparición del citado complemento personal, mediante la nego-

ciación y percepción por parte de los interesados de una cantidad a tanto alzado.

Artículo 41. *Retribución de vacaciones.*

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

Salario Convenio.

Complemento CPC.

Los oficiales 1.ª Transportistas percibirán además, el «Complemento Especial Transportistas» que le corresponda efectivamente, en razón al promedio devengado por cada uno de ellos en el año 2002 y 2003 respectivamente.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá en vacaciones la media del Plus de Nocturnidad devengado por cada uno de ellos durante al año 2002 y 2003 respectivamente.

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 2002 y 2003 respectivamente.

El personal con categoría profesional de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 2002 y 2003 respectivamente.

Artículo 42. *Salario mínimo.*

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

Artículo 43. *Nuevas contrataciones laborales.*

Las categorías profesionales de oficial 1.ª inclusive y superiores, requerirán un mínimo de veintiún meses para que les sean de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre la retribución de las mismas del 75% los primeros 7 meses; del 85% desde el mes 8 al mes 14, ambos inclusive; y del 95% desde el mes 15 al mes 21, ambos inclusive.

El resto de categorías profesionales requerirá un mínimo de catorce meses para aplicar las tablas generales, siendo el porcentaje de retribución a percibir sobre las tablas generales del 75% los primeros 7 meses; y del 90% desde el mes 8 hasta el mes 14, 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, Administración, Mantenimiento y resto de Grupos Profesionales, aun cuando cambie de Departamento—, a efectos de determinar el porcentaje aplicable sobre las tablas generales, en base al tiempo necesario establecido entre las partes negociadoras, para que el trabajador pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y la categoría profesional.

CAPÍTULO IV

Representantes de los trabajadores

Artículo 44. *Comité Intercentros.*

Con fundamento en lo previsto en el art. 63.3 del E.T. se constituye un Comité Intercentros cuyas funciones serán:

a) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a 3 meses, un informe de la Dirección de la empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones siguientes:

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

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

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

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

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

d) Recibir periódicamente los informes relativos a los planes de formación profesional y cuantas cuestiones afecten a la mejora física, moral y cultural de los trabajadores.

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

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

g) Tener información, con un mes de antelación al menos, de las medidas a adoptar por la empresa que modifiquen substancialmente 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 tableros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

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

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

Artículo 45. *Garantías Sindicales.*

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

Hasta 100 trabajadores, 25 horas.
De 101 en adelante 30 horas.

b) Los Comités o, en su defecto, los Delegados podrán convocar doce asambleas al año, debiendo éstas ser comunicadas a la Dirección con 24 horas de antelación.

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

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

Artículo 46. *Derechos de los Sindicatos.*

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

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

3. Las Centrales Sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10% 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 RR.HH.

b) Nombrar hasta un máximo de 3 Delegados Sindicales que tendrán un crédito sindical del 40 horas mensuales.

c) Nombrar, de acuerdo a las normas internas acordadas por la Sección Sindical, mediante certificación correspondiente, a uno de ellos como representante del sindicato en la Empresa que:

Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva.

Podrá acceder a los centros de trabajo de la Compañía previa comunicación al Director de RR.HH. 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% 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 comunicará el Secretario General de la misma al Director de RR.HH 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 (vgr.: Duplicidad de crédito de horas).

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

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

Artículo 47. *Prevención Riesgos Laborales.*

1. Se crea un Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales, compuesto por 4 representantes (que ostenten la condición de Delegados de Prevención) de las Secciones Sindicales de Empresa firmantes del Convenio, de acuerdo con su representatividad y 4 representantes de la Dirección, con la función de recibir información sobre las actividades preventivas realizadas, seguimiento de las previstas y proposición de nuevas medidas.

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

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

4. La Dirección se compromete a fomentar el desarrollo de una cultura preventiva a través de programas de información, formación y participación de los trabajadores en los temas propios de Prevención de Riesgos Laborales.

Información: Los Delegados de Prevención tendrán información de las medidas higiénicas (ruido, polvo de harinas) que se realicen en las fábricas, pudiendo estar presentes durante las mediciones.

Los Delegados de Prevención tendrán información de la evolución de riesgos así como de los planes de acción correctivos.

Formación:

Los trabajadores recibirán formación específica de los riesgos de su puesto de trabajo.

Participación:

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada 3 meses, levantando acta de dichas reuniones.

El Comité de Seguridad y Salud participará en la evaluación de riesgos, y sus revisiones, así como en la propuesta de planes de acción correctivos.

Artículo 48. *Formación.*

De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario, compuesto por 4 representantes de las Secciones Sindicales de Empresa firmantes designados según su representatividad, así como por 4 por parte de la Dirección, que:

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

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

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

Artículo 49. *Información Contrataciones.*

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

Artículo 50. *Ayuda a las Secciones Sindicales de Empresa.*

Se establece una ayuda total anual de (10.879 €), 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.

Artículo 51. *Asesores Comisión Negociadora Convenio Colectivo.*

Las representaciones sindicales firmantes del convenio tendrán derecho a contar con un asesor en la negociación colectiva, pudiendo disponer cada una de ellas de un fondo de gastos de hasta 1.800 euros, debidamente justificados, para poder atender los gastos de desplazamiento, estancia y manutención del referido asesor durante la negociación colectiva.

Las representaciones sindicales firmantes del convenio podrán contar durante la negociación colectiva con otros asesores, pero sin disponer de este fondo a favor de los mismos.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 52. *Natalidad.*

Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de (115,98 euros), 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 53. *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 (167,95 euros), por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre 0 y 18 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 2003 y 2004 respectivamente, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 2003 y 2004, 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 54. *Minusválidos.*

1. Ayuda a Minusválidos:

a) Se abonará a los trabajadores de plantilla una ayuda de (293,0978 euros) mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XXII 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%; 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 50% y el 65%, la ayuda será de (198,55 euros) mensuales.

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

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

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

2. Fondo a Minusválidos: Se crean ayudas, hasta un montante total (2.760,33 euros), 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 2003 y 2004 respectivamente, a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el párrafo 1.º, a), si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

Artículo 55. *Nupcialidad.*

El personal de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad (200,41 euros), 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 56. *Incapacidad Temporal.*

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

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

3. Se establecen las ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que serán del 50 por ciento 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 I.T. de más de 3 meses de duración, o por períodos de igual duración (en caso de superar el primer período, la ayuda de I.T. será proporcional al tiempo de duración), en que por su especial gravedad y por las circunstancias personales del interesado se justifiquen.

El interesado deberá dirigirse por escrito al Departamento de RR.HH., exponiendo las circunstancias concurrentes en su caso para que le puedan conceder las mencionadas ayudas, resolviendo éste en un plazo de 15 días.

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

En el caso de que a consecuencia del accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo se produjera fractura o fisura y/o amputación total o parcial, heridas inciso-contusas o quemaduras de tercer o segundo grado, o hernia inguinal, la ayuda será del 100% desde el primer día. En el supuesto de hernia discal que haya sido operada, derivada de las situaciones antes

describas (accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo) se abonará esta ayuda por un período máximo de un año, contando desde la fecha del último parte de baja hasta la fecha de hospitalización.

4. Se crea un Fondo Económico anual de (6.000 euros) para atender a casos de intervención quirúrgica no contemplados por los otros conceptos de este artículo. La Dirección de los Servicios Médicos de Empresa decidirá en cada caso. La Empresa se compromete a estudiar con las representaciones sindicales firmantes en el año 2003 otra serie de sistemas o fórmulas técnicas que permitan tratar esta situación.

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

Artículo 57. Seguro Colectivo de vida.

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

Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de (16.527 euros) En los casos de accidente que dé lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta (23.138 euros).

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

Artículo 58. 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 59. 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 60. Jubilación anticipada.

a) Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de 10 años de antigüedad y 61 años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la empresa podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador.

Artículo 61. Contratos de relevo.

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

Artículo 62. Traslados, desplazamientos y cambios de centro de trabajo.

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

2. En los casos de traslado de centro de trabajo (con cambio de residencia habitual), se abonará al trabajador afectado la cantidad de (9.039,98 euros) en concepto de indemnización. Se entenderá que existe traslado cuando la nueva distancia adicional a recorrer por el trabajador para ir al centro de trabajo exceda de 50 kms. por cada trayecto.

3. En los casos de cambio de centro de trabajo que no conlleve cambio de residencia, la Empresa procederá a indemnizar al trabajador afectado con una cantidad a tanto alzado equivalente a (76,48 euros) por km. recorrido en exceso sobre los que anteriormente debía realizar el trabajador para acudir al anterior centro de trabajo, siempre que la misma exceda de 10 kms. (ida y vuelta en total).

Artículo 63. Ayudas a la Formación.

1. Se establece un fondo económico de (6.637,28 euros) para la concesión de hasta 17 ayudas al personal de plantilla, distribuyéndose el

mismo entre las becas concedidas. En ningún caso la ayuda excederá de los gastos que se puedan justificar por matrículas o material de estudio.

2. Se crea un fondo económico anual de (15.555,28 euros) para la concesión de 61 becas a los hijos de los trabajadores de plantilla, mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (art. 51), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el reglamento.

3. Estos fondos económicos serán administrados por Representantes de la Dirección y 4 Representantes de las Secciones Sindicales de Empresa firmantes designados según su representatividad.

Artículo 64. 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, S.A., 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% de descuento sobre Precio Venta Mayor. A este precio se añadirá el IVA que corresponda.

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

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

ANEXO I

Vestuario

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

Personal de Producción

Prendas de color blanco:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 5 delantales.
- 2 chaquetas (1 en caso de usar jersey).
- 2 gorros o cofias.
- 2 jerseys.

Personal de Logística

Prendas de color gris:

- 2 pantalones de invierno (uno puede ser de pana) y 2 de verano.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 jerseys de cuello alto.

Personal de Taller de Vehículos

Prendas de color azul:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 monos.
- 1 anorak (cada 5 años).

Personal de Almacén

Prendas de color blanco:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 gorros.

Personal de Transportes

Prendas de color azul:

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

Personal de Mantenimiento y Garantía de Calidad

Prendas de color azul:

- 2 pantalones de verano y dos de invierno.
- 2 camisas.
- 2 chaquetas.
- 2 monos.
- 2 gorros o 1 casco.
- 1 anorak para personal de mantenimiento (cada 5 años).

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

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

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

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

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

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

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

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

ANEXO II**Gastos de viaje**

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos con el siguiente baremo:

- a) Desayuno, hasta (2,91 euros).
- b) Comida, hasta (9,54 euros).
- c) Cena, hasta (9,54 euros).
- d) Pernoctar, hasta (24,80 euros).

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

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

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

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

II. Funcionamiento

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

2. Todo trabajador de Bimbo, S. A. U. 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 RR.HH. de Barcelona y el otro al Secretario del Comité. Se aconseja remitirlo a través de correo certificado. El Comité no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado.

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

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

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

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

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

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

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

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

9 créditos para adquisición o amortización de vivienda habitual, a razón de (9.518 euros) cada uno, con un plazo de devolución de nueve años.

Se crea un fondo de (17.933 euros) para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de (3.906,58 euros) y con un plazo de devolución de 3 años.

La Empresa entregará los créditos una vez firmado el Acta y previa presentación del justificante y documentación apropiada.

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

Los plazos de amortización serán pagaderos mensualmente, descontándose en la nómina de cada período la cantidad que corresponda en cada caso, aplicando a la cuota mensual de amortización la cuantía correspondiente por intereses.

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

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

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

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

III. Requisitos imprescindibles para la concesión de créditos

1. Compromiso por parte del beneficiario de comprar, amortizar o reformar una vivienda, previa justificación y presentación de los documentos que acrediten la inversión del crédito.

2. El destinatario de la vivienda será el propio beneficiario.

3. No se concederá ningún crédito a trabajador alguno que haya recibido uno con anterioridad, excepto en casos excepcionales que puedan ser estudiados por este Comité.

4. El beneficiario deberá ser fijo en plantilla y tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

5. La solicitud del crédito deberá ir acompañada de la copia de la declaración de renta.

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

- 1. Que no sea propietario de otra vivienda habitable.
2. El número de hijos que tiene.
3. Que tenga a su cargo disminuidos físicos o mentales.
4. Ingresos totales anuales del beneficiario.
5. Trabajo de la esposa/a e hijos.
6. Precio del alquiler de la vivienda actual.
7. Fecha de recepción de la solicitud por el Departamento de RR.HH. de Barcelona y el Secretario del Comité.
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 XXI Convenio Colectivo Estatal de la Empresa Bimbo, S. A.

Solicitud de créditos para la vivienda

Nombre y apellidos:
Fecha de nacimiento:
D.N.I. núm.: Estado Civil: Número de hijos:
Edad de los hijos: Número de familiares que viven durante todo el año conmigo:
Domicilio actual: Provincia: Ciudad:
Calle: núm.:
Código Postal: Núm. teléfono: Fecha de ingreso en la Empresa: Centro de Trabajo:
Departamento: Categoría profesional:

Características de la vivienda actual:

- 1. Actualmente habito en una vivienda que es:
a) Propiedad:
b) Arriendo o alquiler:
c) Subarriendo o subalquiler:
(Señale con una cruz al margen derecho según proceda).
2. Importe mensual del alquiler:
3. Superficie en metros cuadrados de la vivienda:
4. Número de habitaciones:
5. Nombre del propietario:

Circunstancias personales del solicitante:

- 1. ¿Ha recibido de Bimbo, S. A., 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: Núm.:
C.P.: Provincia:
Núm. 1:
Núm. 2:
Núm. 3:

Datos de la nueva vivienda:

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

Núm. 1:
Núm. 2:

Datos que usted desea añadir a la presente solicitud:

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

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

Firma del interesado

ANEXO IV

Reglamento sobre suspensión temporal del permiso de conducir

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

- a) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los 18 meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.
b) Si la suspensión no excediera de dieciocho meses se le ofrece la posibilidad de trabajar en otro puesto, si es que existe vacante, en su centro de trabajo, o en otro de la empresa, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.
c) El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente permiso vacacional durante la situación del Incapacidad Temporal (I.T.).

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.

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

5. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca como consecuencia de fallos mecánicos del vehículo de la empresa y con ocasión o como consecuencia del trabajo encomendado, y en ningún caso imputable al conductor, se le garantizará el salario promedio percibido el año natural anterior.

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

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

Nota de la Dirección para 2003:

Los importes establecidos en los anexos, así como en el texto del Convenio Colectivo Bimbo, S. A., han sido calculados sobre la base de las cantidades que figuran en el XXI Convenio Estatal revisados con el incremento acordado del año 2002, e incrementados con el 2,5% pactado en este Convenio, excepto los pluses nocturnos y festivos que han sido incrementados en un 3,5%, con vigencia a partir del 1 de Enero de 2003. No obstante lo anterior, el Complemento Especial Transportistas mantiene los importes del año anterior.

Cláusula de revisión salarial:

2003: Si el IPC real a 31 de diciembre de 2003 supera el 2,5%, se efectuará una revisión salarial a los trabajadores a los que se les ha aplicado

el incremento salarial, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y complementos personales) de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 2003, practicándose las regularizaciones oportunas.

La base salarial para el cálculo de los incrementos de 2003 serán los salarios del año 2002, una vez revisados el citado año.

A partir del momento en que el IPC para 2003 publicado por el INE, una vez definitivo, supere el 2,5%, se procederá a efectuar una revisión salarial.

Así mismo se llevará a cabo una mejora del poder adquisitivo de un 0,40% a la finalización del año sobre los conceptos salariales fijos, con excepción del Complemento Especial Transportistas.

2004: Si el IPC real a 31 de diciembre de 2004 supera el IPC previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial a los trabajadores a los que se les ha aplicado el incremento salarial, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y complementos personales) de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 2004, practicándose las regularizaciones oportunas.

La base salarial para el cálculo de los incrementos de 2004 serán los salarios del año 2003, una vez revisados el citado año.

A partir del momento en que el IPC para 2004 publicado por el INE, una vez definitivo, supere el IPC previsto, se procederá a efectuar una revisión salarial.

Asimismo se llevará a cabo una mejora del poder adquisitivo de un 0,40% a la finalización del año sobre los conceptos salariales fijos, con excepción del Complemento Especial Transportistas.

ANEXO V

Complemento Personal Compensatorio (C.P.C)

A partir del 28 de mayo del 2001 se suprimen los devengos por antigüedad a todos los efectos, por lo que se eliminan del texto del XXI Convenio Colectivo de Bimbo, S. A. El artículo 34 y el Anexo VI antigüedad del XX Convenio Colectivo de la empresa.

El trabajador que a fecha 27 de mayo de 2001 tenga reconocido en nómina un importe por antigüedad, consolida el mismo y pasará a constituir un nuevo concepto salarial que, con carácter de complemento personal, no compensable ni absorbible se incorpora al presente convenio y figurará en la nómina con la rúbrica C.P.C. (Complemento Personal Compensatorio).

El nuevo concepto salarial se establece para evitar cualquier tipo de perjuicio económico, actual o futuro, que se pudiera ocasionar con la eliminación de los devengos por antigüedad a aquellos trabajadores que tuvieran reconocido este derecho. El importe anual del CPC se distribuirá en el mismo número de pagas que las establecidas en el convenio.

La supresión de los devengos futuros por antigüedad se indemnizará incorporando al CPC importes equivalentes a los que en razón de las expectativas de derechos del trabajador hubiera percibido, sin que éstos puedan superar los que le hubiesen correspondido por permanecer 29 años ininterrumpidos en la empresa.

ANEXO VI

Tabla salarios brutos diarios valores para 2003

	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Salario Convenio — Euros
<i>Producción-Distribución</i>			
* Supervisor	49,6718	12,4159	62,0877
* Monitor	44,8891	11,2214	56,1104
Oficial 1. ^a	35,7210	8,9288	44,6498
Oficial 2. ^a	33,9109	8,4751	42,3860
Especialista 1. ^a	33,9109	8,4751	42,3860
Especialista 2. ^a	33,6191	8,4034	42,0224
Especialista 3. ^a	32,3073	8,0761	40,3834
Peón	30,6298	7,6560	38,2858
* Supervisor Distribución	48,6104	12,1526	60,7630
* Jefe Expedición	46,5068	11,6261	58,1329
* Despachador	44,8891	11,2214	56,1104

	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Salario Convenio — Euros
<i>Mantenimiento</i>			
* Supervisor	49,6718	12,4159	62,0877
Técnico	43,6324	10,9081	54,5405
Oficial 1. ^a	41,1456	10,2863	51,4318
Especialista	36,7566	9,1889	45,9455
Auxiliar	32,5569	8,1380	40,6949
<i>Taller Vehículos</i>			
* Supervisor resp. taller	48,6104	12,1526	60,7630
* Supervisor	46,5068	11,6261	58,1329
Oficial 1. ^a	35,6725	8,9166	44,5890
Oficial 2. ^a	34,3638	8,5896	42,9534
Oficial 3. ^a	32,3073	8,0761	40,3834
<i>Transportes</i>			
* Supervisor	43,7068	10,9251	54,6319
Oficial 1. ^a ch.tr.	35,3104	8,8258	44,1362
<i>Servicios Complementarios</i>			
* Almacenero	44,8891	11,2214	56,1104
Recambista	35,6725	8,9166	44,5890
Portero	33,2666	8,3166	41,5832
<i>Administración</i>			
* Jefe 1. ^a	46,5804	11,6437	58,2241
* Jefe 2. ^a	42,4600	10,6135	53,0735
* Jefe 3. ^a	39,9259	9,9809	49,9068
* Oficial 1. ^a	37,7028	9,4239	47,1266
* Oficial 2. ^a	34,4850	8,6203	43,1052
* Oficial 3. ^a	31,6554	7,9116	39,5669
* Auxiliar 1. ^a	31,5127	7,8761	39,3888
* Auxiliar 2. ^a	29,7554	7,4379	37,1934
* Auxiliar	29,1539	7,2871	36,4410
* Oficial 1. ^a 1/2 jornada	19,5589	4,8893	24,4482
<i>Garantía Calidad</i>			
* Asistente HAS	45,9555	11,4888	57,4443
Oficial 1. ^a HAS	36,5324	9,1335	45,6659
Oficial 2. ^a HAS	34,7314	8,6828	43,4142
Oficial 3. ^a HAS	33,2339	8,3076	41,5415
Especialista HAS	32,3073	8,0761	40,3834
* Analista Laboratorio	41,5671	10,3901	51,9573
* Laborante	39,0862	9,7710	48,8572

Las categorías señaladas con asterisco *, devengan todos los meses del año en base a 30 días.

ANEXO VII

Importe bruto pagas extra por categoría valores para 2003

	Euros
<i>Producción-Distribución</i>	
* Supervisor	1.370,82
* Monitor	1.238,83
Oficial 1. ^a	1.000,19
Oficial 2. ^a	949,51
Especialista 1. ^a	949,51
Especialista 2. ^a	941,33
Especialista 3. ^a	904,60
Peón	857,63
* Supervisor Distribución	1.341,53
* Jefe Expedición	1.283,47
* Despachador	1.238,83
<i>Mantenimiento</i>	
* Supervisor	1.370,82
Técnico	1.221,71

	Euros
Oficial 1. ^a	1.152,08
Especialista	1.029,18
Auxiliar	911,59
<i>Taller Vehículos</i>	
* Supervisor resp. taller	1.341,53
* Supervisor	1.283,47
Oficial 1. ^a	998,83
Oficial 2. ^a	962,19
Oficial 3. ^a	904,60
<i>Transportes</i>	
* Supervisor	1.131,48
Oficial 1. ^a ch.tr.	927,45
<i>Servicios Complementarios</i>	
* Almacenero	1.238,83
Recambista	998,83
Portero	931,46
<i>Administración</i>	
* Jefe 1. ^a	1.285,50
* Jefe 2. ^a	1.171,79
* Jefe 3. ^a	1.101,86
* Oficial 1. ^a	1.040,50
* Oficial 2. ^a	951,70
* Oficial 3. ^a	873,61
* Auxiliar 1. ^a	869,67
* Auxiliar 2. ^a	821,18
* Auxiliar	804,57
* Oficial 1. ^a 1/2 jornada	539,78
<i>Garantía Calidad</i>	
* Asistente HAS	1.268,26
Oficial 1. ^a HAS	1.022,91
Oficial 2. ^a HAS	972,48
Oficial 3. ^a HAS	930,55
Especialista HAS	904,60
* Analista Laboratorio	1.147,15
* Laborante	1.078,68

Las categorías señaladas con asterisco *, devengan todos los meses del año en base a 30 días.

ANEXO VIII

Horas extraordinarias valores para 2003

Las partes firmantes del XXII Convenio Colectivo de Bimbo, S. A. U., entienden que las horas extraordinarias deben limitarse en todo lo posible, y sólo realizarse en razón o necesidades imperiosas de la actividad de la compañía.

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

	Valor hora - Euros
<i>Producción-Distribución</i>	
Supervisor	17,2799
Monitor	15,6702
Oficial 1. ^a	12,4936
Oficial 2. ^a	11,8646
Especialista 1. ^a	11,8646
Especialista 2. ^a	11,7474
Especialista 3. ^a	11,2250
Peón	10,6067
Supervisor Distribución	17,0560
Jefe Expedición	16,1819
Despachador	15,6702

	Valor hora - Euros
<i>Mantenimiento</i>	
Supervisor	17,2799
Técnico	15,2225
Oficial 1. ^a	14,3484
Especialista	12,9626
Auxiliar	11,3103
<i>Taller Vehículos</i>	
Supervisor resp. taller	17,0560
Supervisor	16,1819
Oficial 1. ^a	12,4936
Oficial 2. ^a	12,0245
Oficial 3. ^a	11,2250
<i>Servicios Complementarios</i>	
Almacenero	15,6702
Recambista	12,4936
Portero	11,2037
<i>Administración</i>	
Jefe 1. ^a	15,9154
Jefe 2. ^a	14,4230
Jefe 3. ^a	13,5276
Oficial 1. ^a	12,7174
Oficial 2. ^a	11,5235
Oficial 3. ^a	10,5215
Auxiliar 1. ^a	10,4682
Auxiliar 2. ^a	9,7966
Auxiliar	9,6260
Oficial 1. ^a 1/2 jornada	12,7174
<i>Garantía Calidad</i>	
Asistente HAS	15,6702
Oficial 1. ^a HAS	12,9626
Oficial 2. ^a HAS	12,0245
Oficial 3. ^a HAS	11,8007
Especialista HAS	11,2250
Analista Laboratorio	14,3910
Laborante	13,5276

ANEXO IX

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.^a de Mantenimiento, como puesto central de la estructura, caracterizada por un nivel notable de polivalencia. Por encima de esta figura profesional, se encontrarían solamente los Técnicos de Mantenimiento caracterizados por una mayor especialización y el Equipo de Mando, constituido por los Supervisores.

Las categorías profesionales resultantes, son las siguientes:

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

3. *Tareas profesionales de las categorías profesionales*

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

1. Auxiliar de Mantenimiento.

Formación teórica: 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.^a 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%), 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.^a 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.^a 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 uso de catálogos.

4. Técnico de Mantenimiento.

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

Además de las funciones que pueda desempeñar un Oficial 1.^a 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 repuestos.

5. Supervisor de Mantenimiento.

Deberá reunir los conocimientos de un técnico de mantenimiento, además de tener capacidad y dotes de mando sobre el grupo de trabajadores que se le pueda asignar.

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

4. *Acceso a las categorías profesionales: Requisitos*

Para el personal de nueva contratación, sin perjuicio de lo que se establezca más adelante, se seguirá el sistema general al principio establecido, incorporándose al grupo profesional de mantenimiento por la categoría profesional más baja, sin perjuicio de aquellos casos especiales en que se ingrese en la empresa con una cualificación y experiencia adquiridas en el exterior.

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

1. Auxiliar de Mantenimiento.

Asimilación automática del Oficial de 3n.

2. Especialista de Mantenimiento.

Asimilación automática del Oficial de 2n.

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

3. Oficial 1.^a de Mantenimiento.

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

4. Técnico de Mantenimiento.

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

5. Supervisor de Mantenimiento.

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

5. *Retribución*

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

6. *Promoción profesional*

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

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

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

Entre los candidatos idóneos elegirá, en todo caso, la línea jerárquica. En los supuestos de que no existieran candidatos idóneos, la Dirección podrá efectuar contrataciones externas, a efectos de cubrir adecuadamente los citados puestos de trabajo.

7. Formación Profesional

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

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

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

19435

RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Chloride Motive Power Ibérica, S.L., para el año 2003.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de los Centros de Trabajo de la empresa «Chloride Motive Power Ibérica, S.L.» (salvo los de la CC.AA. de Madrid) para el año 2003 (Código de Convenio n.º 9014732), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2003, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 29 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LOS CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA DE LA EMPRESA CHLORIDE MOTIVE POWER IBÉRICA, S.L. (PERÍODO 01/04/03 AL 31/12/03)

PREÁMBULO

El I Convenio Colectivo de los Centros de Trabajo en España de la Empresa Chloride Motive Power Ibérica, S.L. en Molins de Rei (Barcelona), ha sido acordado por la totalidad de la comisión negociadora, formada de una parte, por los representantes de la Dirección de la Empresa, y por otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal de la Empresa de los Centros de Trabajo de Molins de Rei (Barcelona), Valladolid y Paterna

(Valencia), acordando hacer extensiva la adhesión al mismo a título individual, libre y voluntaria al resto de los trabajadores de España, dado que no existe representación legal de los trabajadores; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de «buena fe» y «confianza mutua»; enmarcado en el Plan de Reorganización y Racionalización del Grupo Exide en Europa, como instrumento que facilite el afianzamiento de la Empresa, haciendo un uso óptimo de los recursos, garantizando la «paz laboral» y comprometiéndose a mantener un clima y relaciones laborales fluidas y eficaces, entre Dirección de la Empresa, Centrales Sindicales y trabajadores, de manera que esta norma colectiva facilite el alcance de los objetivos de la Sociedad, en busca de la competitividad, la creación del nivel de empleo necesario y preocupándose de la estabilidad del mismo.

Asimismo, se ha adaptado al «Pacto de Empresa» de Exide Technologies en España para las Fábricas de La Cartuja, Malpica, Azuqueca y Manzanares de fecha 01-03-02, aceptado también con posterioridad por la Fábrica de San Esteban de Gormaz y los Centros de Madrid (Condesa de Venadito, Villaviciosa, Villaverde y Barajas), que se firmó con el siguiente propósito:

I. Que Exide Technologies está inmersa a nivel global en unos programas de reestructuración, organización y racionalización de su negocio, abarcando desde las relaciones con sus proveedores a las relaciones con sus clientes, de tal manera que le permitan superar su difícil situación financiera para posteriormente posicionarse competitivamente en el mercado, manteniendo su posición de liderazgo en el mismo.

II. La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores de las Fábricas de La Cartuja, Malpica, Azuqueca y Manzanares de Exide Technologies en España, entienden la cooperación y diálogo entre ambos, como única vía para mantener la paz social en el seno de la Empresa y que es la mayor aportación que en el marco de las relaciones laborales podemos contribuir desde España al Plan Global de Exide.

III. Los cuatro convenios referenciados regulan unas materias y tienen una estructura y contenido similar, aunque no idéntico. Ha sido el objetivo de esta Mesa Negociadora trabajar para alcanzar un Pacto de Empresa que permitiera converger en una identidad tanto de forma como de fondo, que facilite y garantice las convergencia de los mismos de tal manera que nos permita mantener y mejorar nuestra posición dentro del contexto global de la Empresa, permitiendo atraer inversiones y empleo y facilite la apuesta de la Empresa por estas cuatro plantas.

Ratificándose expresamente los firmantes de este convenio tanto en el contenido, como en los propósitos del Pacto de Empresa de fecha 01-03-02, para algunos de los Centros de Trabajo de Exide Technologies en España.

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional (objeto).*

En el presente Convenio negociado entre la Dirección de la Empresa Chloride Motive Power Ibérica, S.L. y los Representantes de los Trabajadores (Comité de Empresa y Delegados de Personal de los Centros Molins de Rei (Barcelona), Valladolid, Paterna (Valencia)), mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos y por acuerdo unánime, se establecen las condiciones laborales, por las que se regirán las relaciones de trabajo entre dicha Empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales, prevaleciendo lo pactado en contrato individual.

Es intención de ambas partes el ofrecer la adhesión individual libre y voluntaria al resto de trabajadores de la Empresa en España, pertenecientes a aquellos Centros de Trabajo donde no existen representantes legales de los trabajadores por entender que les es más beneficiosa en cómputo anual a sus convenios aplicables en la actualidad y en cumplimiento de los objetivos de unificar y homogeneizar las condiciones laborales y procedimientos administrativos e informáticos a ellos ligados.

Tras la clasificación por grupos profesionales y categorías, en concreto la Reclasificación Profesional de la Mano de Obra, en los que las antiguas categorías laborales se encuadran en la categoría de Especialistas / Montadores / Post-ventas «A», y el nuevo personal de mano de obra en la categoría de Especialista de Producción / Montadores / Post-ventas «C», no habiéndose establecido claramente los criterios individualizados de promoción profesional; considerando el cambio hacia el pleno empleo en el Mercado Laboral, el distinto perfil de los posibles candidatos, así como las reivindicaciones sociales producidas durante los últimos meses; se prefiere optar por establecer mecanismos colectivos objetivos no dejándolo