

**16010** ORDEN de 3 de agosto de 2001 por la que se fijan los precios a satisfacer por la prestación de servicios académicos universitarios de la Universidad Internacional «Menéndez Pelayo» para el año 2001.

La Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, establece que el presupuesto de las Universidades contendrá, en su estado de ingresos, entre otros conceptos, las tasas académicas y demás derechos que legalmente se establezcan.

Por su parte, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, otorga a las referidas tasas la consideración de precios públicos.

De acuerdo con dichas normas y teniendo en cuenta la Orden de 22 de agosto de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 28), que encomienda al hoy Ministerio de Educación, Cultura y Deporte la aprobación del importe de los precios públicos de la Universidad Internacional «Menéndez Pelayo», dependiente de la Administración General del Estado, así como la Memoria económico-financiera a que se refiere el artículo 26.2 de la ya citada Ley 8/1989, elaborada de acuerdo con la propuesta de la Junta de Gobierno de la Universidad, por medio de la presente Orden se actualizan los precios a satisfacer por la prestación de servicios académicos para el año 2001, en la mencionada Universidad.

En su virtud, y al amparo de la habilitación conferida por el artículo 26.1 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, dispongo:

Primero.—Los precios a satisfacer por la prestación del servicio público de la educación superior en la Universidad Internacional «Menéndez Pelayo», en los estudios conducentes a la obtención de los títulos y diplomas no oficiales que expide dicha Universidad en el año 2001, serán abonados de acuerdo con las tarifas del anexo que se establecen en la presente Orden.

Segundo.—La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de agosto de 2001.

DEL CASTILLO VERA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación y Universidades, Ilmo. Sr. Director general de Universidades y Excmo. Sr. Rector magnífico de la Universidad Internacional «Menéndez Pelayo».

**ANEXO**

I. Cursos, seminarios y encuentros a celebrar en todas las sedes

	Pesetas	Euros
Matrícula de curso tipo A .....	18.000	108,18
Matrícula de curso tipo B .....	23.000	138,23
Matrícula de curso tipo C .....	31.000	186,31
Matrícula de curso tipo D .....	48.000	288,49
Matrícula de curso tipo E .....	75.000	450,76
Matrícula especial .....	10.000	60,10

La tarifa especial será aplicable a cursos y seminarios que así lo requieran, a propuesta del Director de la sede, y no será susceptible de descuentos por otros conceptos.

A los alumnos residentes en Cantabria se les realizará, en la sede de Santander, un descuento del 10 por 100 en el precio de la matrícula.

Al personal, sus cónyuges y descendientes directos de la Universidad Internacional «Menéndez Pelayo», así como a los residentes de la Residencia «Las Llamas», siempre que existan plazas vacantes, se les realizará un descuento del 50 por 100 en el precio de la matrícula del primer curso y un 10 por 100 en el del segundo y siguientes.

II. Cursos de lengua española

	Pesetas	Euros
Curso de lengua y cultura española para extranjeros:		
Matrícula (cuatro semanas) .....	59.899	360,00
Matrícula (dos semanas) .....	29.949	180,00
Derechos de examen .....	2.995	18,00
Alojamiento y manutención (cuatro semanas) Residencia «Las Llamas»:		
Habitación individual .....	75.000	450,76
Habitación doble .....	65.000	390,66

	Pesetas	Euros
Verano (del 2 de julio al 14 de septiembre de 2001):		
Matrícula (julio y agosto) .....	66.554	400,00
Matrícula (septiembre) .....	49.916	300,00
Matrícula (dos semanas) .....	35.000	210,35
Examen .....	2.995	18,00
Reserva de alojamiento (*) .....	24.958	150,00
Alojamiento y manutención Residencia «Las Llamas» (*):		
Julio y agosto .....	119.798	720,00
Septiembre .....	89.848	540,00
Alojamiento y manutención caballerizas:		
Julio y agosto .....	114.806	690,00
Septiembre .....	86.105	517,50
Reserva de alojamiento (*) .....	24.958	150,00
Cursos formación Profesores españoles como lengua extranjera.		
Primavera (cursos fin de semana, con el Instituto «Cervantes»):		
Matrícula (fin de semana) .....	18.000	108,18
Inscripción a los cinco cursos programados .....	85.000	510,86
Verano (julio y agosto):		
Matrícula .....	40.000	240,40
Septiembre (con el Instituto «Cervantes») .....	55.000	330,56

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**16011** RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», (Código de Convenio número 9000682), que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CC. OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores 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, 26 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**«BIMBO, SOCIEDAD ANÓNIMA», XXI CONVENIO COLECTIVO AÑO 2001-2002**

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, Sociedad Anónima», 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 las representaciones sindicales de las secciones sindicales de empresa de UGT, CC. OO y USO, (que en conjunto suman la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comité de empresa) 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 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 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 2001, salvo el artículo 42 cuya vigencia se regula en el acta de firma.

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

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2002, 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 cuatro 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 quince 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 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 cinco/seis 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.

**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 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 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 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:

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

El número máximo de trabajadores en excedencia 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 Recursos Humanos.

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 2000 y 2001, 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 2001 y 2002, 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 2000, 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.

**Artículo 28. 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 29. Política de empleo.**

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

**Artículo 30. 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 31. 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 32. *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 ó 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 33. *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 34. *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 35. *Plus festivo.*

Todo el personal incluido en el presente Convenio que preste sus servicios un día festivo o un domingo, además del día de descanso compensatorio, percibirá una compensación adicional de 914 pesetas (5,49 euros) por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 36. *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 321 pesetas (1,93 euros).

Artículo 37. *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 de 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 38. *Complemento especial Transportistas.*

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

Ptas./Km./día, por los primeros 340 kilómetros, a 7,61 pesetas.

Ptas./Km./día, a partir del 341, a 23,06 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 39. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 2001 y 2002 en igual cuantía que en 2000 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 2002 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 40. *Retribución de vacaciones.*

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

Salario Convenio.

Complemento CPC.

Los Oficiales de 1.ª Transportistas percibirán además, el «Complemento Especial Transportistas», que le corresponda efectivamente, en razón al promedio devengado por cada uno de ellos en los años 2000 y 2001, 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 2000 y 2001, 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 2000 y 2001, respectivamente.

El personal con categoría profesional de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 2000 y 2001, respectivamente.

Artículo 41. *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 42. *Nuevas contrataciones laborales.*

Las categorías profesionales de oficial 1.ª inclusive y superiores, requerirán un mínimo de veintisiete meses para que les sean de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre la retribución de las mismas del 75 por 100 los primeros nueve meses; del 85 por 100 desde el mes 10 al mes 18, ambos inclusive; y del 95 por 100 desde el mes 19 al mes 27, ambos inclusive.

El resto de categorías profesionales requerirá un mínimo de dieciocho meses para aplicar las tablas generales, siendo el porcentaje de retribución a percibir sobre las tablas generales del 75 por 100 los primeros nueve meses; y del 90 por 100 desde el mes 10 hasta el mes 18, 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 43.—*Comité Intercentros.*

Con fundamento en lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros cuyas funciones serán:

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 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 44. *Garantías sindicales.*

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

Hasta 100 trabajadores, veinticinco horas.

De 101 en adelante, treinta horas.

b) Los Comités o, en su defecto, los Delegados podrán convocar doce asambleas al año, debiendo éstas ser comunicadas a la Dirección con 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 45. *Derechos de los sindicatos.*

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

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

3. Las centrales sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10 por 100 del total de representantes de los trabajadores elegidos en las 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 Recursos Humanos.

b) Nombrar hasta un máximo de tres Delegados sindicales que tendrán un crédito sindical del cuarenta 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 Recursos Humanos 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 comunicará el Secretario general de la misma al Director de Recursos Humanos 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 46. *Prevención Riesgos Laborales.*

1. Se crea un Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales, compuesto por cuatro 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. 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 tres 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 47. *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 cuatro representantes de las secciones sindicales de empresa firmantes designados según su representatividad, así como 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 48. *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 49. *Ayuda a las secciones sindicales de empresa.*

Se establece una ayuda total anual de 1.698.000 pesetas (10.205 euros), 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.

### CAPÍTULO V

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 50. *Natalidad.*

Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 18.102 pesetas (109 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 51. *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 26.214 pesetas (158 euros) por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre 0 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 2001 y 2002, respectivamente, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 2001, 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 52. *Minusválidos.*

##### 1. Ayuda a Minusválidos:

a) Se abonará a los trabajadores de plantilla una ayuda de 45.748 pesetas mensuales (275 euros) cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XXI 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 55 por 100 y el 65 por 100, la ayuda será de 22.875 pesetas (137 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 de 448.000 pesetas (2.693 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 2001 y 2002, 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 53. *Nupcialidad.*

El personal de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 31.281 pesetas (188 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 54. *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 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 IT de más de tres meses de duración, o por periodos de igual duración (en caso de superar el primer período, la ayuda de IT 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 quince 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 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. Se crea un Fondo Económico anual de 721.000 pesetas (4.333 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 2001 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 55. *Seguro Colectivo de Vida.*

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

Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 2.500.000 pesetas (15.025 euros). En los casos de accidente que dé lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta 3.500.000 de pesetas (21.035 euros).

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 C.P.C.) de la plantilla fija de convenio existente cada año a la finalización del ejercicio.

#### Artículo 56. *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 57. *Comedores.*

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

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

#### Artículo 58. *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 un 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 59. *Contratos de relevo.*

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

#### Artículo 60. *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 1.411.000 pesetas (8.480 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 kilómetros 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 11.938 pesetas (72 euros) por kilómetro 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 kilómetros (ida y vuelta en total).

#### Artículo 61. *Ayudas a la formación.*

1. Se establece un fondo económico de 1.036.000 pesetas (6.226 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 2.428.000 pesetas (14.593 euros) para la concesión de 61 becas a los hijos de los trabajadores de plantilla, mayores de dieciocho años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (artículo 51), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el Reglamento

3. Estos fondos económicos serán administrados por Representantes de la Dirección y cuatro representantes de las secciones sindicales de empresa firmantes designados según su representatividad.

#### Artículo 62. *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:

#### *Personal de Producción*

(Prendas de color blanco):

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 5 delantales.
- 2 chaquetas (una 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 dos 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 cinco 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 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 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 454 pesetas (2,73 euros).
- b) Comida, hasta 1.489 pesetas. (8,95 euros).
- c) Cena, hasta 1.489 pesetas. (8,95 euros).
- d) Pernoctar, hasta 3.871 pesetas (23,26 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. 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:

Nueve créditos para adquisición o amortización de vivienda habitual, a razón de 1.545.000 pesetas (9.286 euros) cada uno, con un plazo de devolución de nueve años.

Se crea un fondo de 2.911.000 pesetas (17.495 euros) para atender gastos de reforma o amortización de la vivienda habitual, con límite máximo individual de 650.000 pesetas (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 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. (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 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. n.: .... Estado Civil: ..... Número de hijos: .....
Edad de los hijos: .....
Número de familiares que viven durante todo el año conmigo: .....
Domicilio actual: Provincia: ..... Ciudad: .....
Calle: ..... No: ..... 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: ..... No: .....
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 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 ( 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 imputables 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 reno-

vación 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 2001

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 XX Convenio Estatal revisados con el incremento acordado del año 2.000, e incrementados con el 3 % pactado en este Convenio, excepto los pluses nocturnos y festivos que han sido incrementados en un 4 %, con vigencia a partir del 1 de enero de 2001. No obstante lo anterior, el Complemento Especial Transportistas mantiene los importes del año anterior.

#### Cláusula de revisión salarial

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2001 supera el 3 %, 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 2000, practicándose las regularizaciones oportunas.

La base salarial para el cálculo de los incrementos de 2001 serán los salarios del año 2000, una vez revisados el citado año.

A partir del momento en que el IPC para 2001 publicado por el INE, una vez definitivo, supere el 3 %, se procederá a efectuar una revisión salarial.

Para el año 2002 sólo se negociará entre la Representación Legal de los trabajadores y la Dirección la revisión salarial correspondiente a dicho año.

### 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 2001

	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Salario Convenio — Pesetas
<i>Producción-Distribución</i>			
(*) Supervisor .....	7.752,73	1.937,85	9.690,58
(*) Monitor .....	7.006,24	1.751,43	8.757,67
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	5.575,30	1.393,60	6.968,90
Especialista de 1. <sup>a</sup> .....	5.292,77	1.322,79	6.615,56
Especialista de 2. <sup>a</sup> .....	5.247,21	1.311,58	6.558,79
Especialista de 3. <sup>a</sup> .....	5.042,49	1.260,49	6.302,99

	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Salario Convenio — Pesetas
Peón .....	4.780,66	1.194,94	5.975,60
(*) Supervisor de Distribución .....	7.587,07	1.896,77	9.483,84
(*) Jefe de Expedición .....	7.258,73	1.814,58	9.073,31
(*) Despachador .....	7.006,24	1.751,43	8.757,67
<i>Mantenimiento</i>			
(*) Supervisor .....	7.752,73	1.937,85	9.690,58
Técnico .....	6.810,08	1.702,52	8.512,60
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	6.421,96	1.605,50	8.027,46
Especialista .....	5.736,93	1.434,17	7.171,10
Auxiliar .....	5.081,45	1.270,17	6.351,62
<i>Taller de Vehículos</i>			
(*) Supervisor responsable de Taller ....	7.587,07	1.896,77	9.483,84
(*) Supervisor .....	7.258,73	1.814,58	9.073,31
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	5.567,74	1.391,69	6.959,42
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	5.363,47	1.340,65	6.704,12
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	5.042,49	1.260,49	6.302,99
<i>Transportes</i>			
(*) Supervisor .....	6.821,71	1.705,16	8.526,87
Oficial de 1. <sup>a</sup> de chófer transportista.	5.511,23	1.377,52	6.888,75
<i>Servicios complementarios</i>			
(*) Almacenero .....	7.006,24	1.751,43	8.757,67
Recambista .....	5.567,74	1.391,69	6.959,42
Portero .....	5.192,19	1.298,05	6.490,24
<i>Administración</i>			
(*) Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	7.270,22	1.817,42	9.087,64
(*) Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	6.627,11	1.656,54	8.283,65
(*) Jefe de 3. <sup>a</sup> .....	6.231,58	1.557,82	7.789,40
(*) Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	5.884,60	1.470,87	7.355,46
(*) Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	5.382,39	1.345,45	6.727,84
(*) Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	4.940,75	1.234,83	6.175,58
(*) Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	4.918,47	1.229,30	6.147,77
(*) Auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....	4.644,20	1.160,91	5.805,11
(*) Auxiliar .....	4.550,29	1.137,35	5.687,64
Oficial de 1. <sup>a</sup> (media jornada) .....	3.052,74	763,13	3.815,86
<i>Garantía de calidad</i>			
(*) Asistente HAS .....	7.172,67	1.793,18	8.965,85
Oficial de 1. <sup>a</sup> HAS .....	5.701,95	1.425,54	7.127,49
Oficial de 2. <sup>a</sup> HAS .....	5.420,82	1.355,20	6.776,02
Oficial de 3. <sup>a</sup> HAS .....	5.187,10	1.296,65	6.483,75
Especialista de HAS .....	5.042,49	1.260,49	6.302,99
(*) Analista de Laboratorio .....	6.487,75	1.621,67	8.109,42
(*) Laborante .....	6.100,53	1.525,04	7.625,57

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

Un euro = 166,386 pesetas.

	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Salario Convenio — Euros
<i>Producción-Distribución</i>			
(*) Supervisor .....	46,59	11,65	58,24
(*) Monitor .....	42,11	10,53	52,63
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	33,51	8,38	41,88
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	31,81	7,95	39,76

	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Salario Convenio — Euros
Especialista de 1. <sup>a</sup> .....	31,81	7,95	39,76
Especialista de 2. <sup>a</sup> .....	31,54	7,88	39,42
Especialista de 3. <sup>a</sup> .....	30,31	7,58	37,88
Peón .....	28,73	7,18	35,91
(*) Supervisor de Distribución .....	45,60	11,40	57,00
(*) Jefe de Expedición .....	43,63	10,91	54,53
(*) Despachador .....	42,11	10,53	52,63
<i>Mantenimiento</i>			
(*) Supervisor .....	46,59	11,65	58,24
Técnico .....	40,93	10,23	51,16
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	38,60	9,65	48,25
Especialista .....	34,48	8,62	43,10
Auxiliar .....	30,54	7,63	38,17
<i>Taller de Vehículos</i>			
(*) Supervisor responsable de Taller ....	45,60	11,40	57,00
(*) Supervisor .....	43,63	10,91	54,53
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	33,46	8,36	41,83
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	32,24	8,06	40,29
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	30,31	7,58	37,88
<i>Transportes</i>			
(*) Supervisor .....	41,00	10,25	51,25
Oficial de 1. <sup>a</sup> de chófer transportista.	33,12	8,28	41,40
<i>Servicios complementarios</i>			
(*) Almacenero .....	42,11	10,53	52,63
Recambista .....	33,46	8,36	41,83
Portero .....	31,21	7,80	39,01
<i>Administración</i>			
(*) Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	43,69	10,92	54,62
(*) Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	39,83	9,96	49,79
(*) Jefe de 3. <sup>a</sup> .....	37,45	9,36	46,82
(*) Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	35,37	8,84	44,21
(*) Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	32,35	8,09	40,44
(*) Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	29,69	7,42	37,12
(*) Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	29,56	7,39	36,95
(*) Auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....	27,91	6,98	34,89
(*) Auxiliar .....	27,35	6,84	34,18
Oficial de 1. <sup>a</sup> (media jornada) .....	18,35	4,59	22,93
<i>Garantía de calidad</i>			
(*) Asistente HAS .....	43,11	10,78	53,89
Oficial de 1. <sup>a</sup> HAS .....	34,27	8,57	42,84
Oficial de 2. <sup>a</sup> HAS .....	32,58	8,14	40,72
Oficial de 3. <sup>a</sup> HAS .....	31,18	7,79	38,97
Especialista de HAS .....	30,31	7,58	37,88
(*) Analista de Laboratorio .....	38,99	9,75	48,74
(*) Laborante .....	36,66	9,17	45,83

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

#### ANEXO VII

##### Importe bruto pagas extra por categoría valores para 2001

Un euro = 166,386 pesetas.

	Pesetas	Euros
<i>Producción-Distribución</i>		
(*) Supervisor .....	213.956	1.285,90
(*) Monitor .....	193.356	1.162,10
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	156.108	938,23
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	148.199	890,69

	Pesetas	Euros
Especialista de 1. <sup>a</sup> .....	148.199	890,69
Especialista de 2. <sup>a</sup> .....	146.923	883,02
Especialista de 3. <sup>a</sup> .....	141.190	848,57
Peón .....	133.859	804,51
(*) Supervisor de Distribución .....	209.401	1.258,53
(*) Jefe de Expedición .....	200.324	1.203,97
(*) Despachador .....	193.356	1.162,10
<i>Mantenimiento</i>		
(*) Supervisor .....	213.956	1.285,90
Técnico .....	190.682	1.146,02
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	179.814	1.080,70
Especialista .....	160.633	965,42
Auxiliar .....	142.280	855,12
<i>Taller de Vehículos</i>		
(*) Supervisor responsable de Taller .....	209.401	1.258,53
(*) Supervisor .....	200.324	1.203,97
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	155.897	936,96
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	150.177	902,58
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	141.190	848,57
<i>Transportes</i>		
(*) Supervisor .....	188.262	1.131,48
Oficial de 1. <sup>a</sup> de chófer transportista.	154.315	927,45
<i>Servicios complementarios</i>		
(*) Almacenero .....	193.356	1.162,10
Recambista .....	155.897	936,96
Portero .....	145.381	873,76
<i>Administración</i>		
(*) Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	200.640	1.205,87
(*) Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	182.892	1.099,20
(*) Jefe de 3. <sup>a</sup> .....	171.978	1.033,61
(*) Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	162.401	976,05
(*) Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	148.541	892,75
(*) Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	136.354	819,50
(*) Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	135.737	815,80
(*) Auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....	128.169	770,31
(*) Auxiliar .....	125.577	754,74
Oficial de 1. <sup>a</sup> (media jornada) .....	84.248	506,34
<i>Garantía de calidad</i>		
(*) Asistente HAS .....	197.948	1.189,69
Oficial de 1. <sup>a</sup> HAS .....	159.654	959,54
Oficial de 2. <sup>a</sup> HAS .....	151.783	912,24
Oficial de 3. <sup>a</sup> HAS .....	145.239	872,91
Especialista de HAS .....	141.190	848,57
(*) Analista de Laboratorio .....	179.046	1.076,09
(*) Laborante .....	168.359	1.011,86

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

#### ANEXO VIII

##### Horas extraordinarias valores para 2001

Las partes firmantes del XXI Convenio Colectivo de «Bimbo, Sociedad Anónima» 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:

Un euro = 166,386 pesetas.



	Valor hora — Pesetas	Valor hora — Euros
<i>Producción-Distribución</i>		
Supervisor .....	2.697	16,21
Monitor .....	2.447	14,70
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.950	11,72
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.851	11,13
Especialista de 1. <sup>a</sup> .....	1.851	11,13
Especialista de 2. <sup>a</sup> .....	1.834	11,02
Especialista de 3. <sup>a</sup> .....	1.752	10,53
Peón .....	1.656	9,95
Supervisor de Distribución .....	2.662	16,00
Jefe de Expedición .....	2.526	15,18
Despachador .....	2.447	14,70
<i>Mantenimiento</i>		
Supervisor .....	2.697	16,21
Técnico .....	2.376	14,28
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	2.240	13,46
Especialista .....	2.023	12,16
Auxiliar .....	1.765	10,61
<i>Taller de Vehículos</i>		
Supervisor responsable de Taller .....	2.662	16,00
Supervisor .....	2.526	15,18
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.950	11,72
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.877	11,28
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.752	10,53
<i>Servicios complementarios</i>		
Almacenero .....	2.447	14,70
Recambista .....	1.950	11,72
Portero .....	1.748	10,51
<i>Administración</i>		
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	2.485	14,93
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	2.251	13,53
Jefe de 3. <sup>a</sup> .....	2.111	12,69
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.986	11,93
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.798	10,81
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.642	9,87
Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	1.634	9,82
Auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....	1.528	9,19
Auxiliar .....	1.503	9,03
Oficial de 1. <sup>a</sup> (media jornada) .....	1.986	11,93
<i>Garantía de calidad</i>		
Asistente HAS .....	2.447	14,70
Oficial de 1. <sup>a</sup> HAS .....	2.023	12,16
Oficial de 2. <sup>a</sup> HAS .....	1.877	11,28
Oficial de 3. <sup>a</sup> HAS .....	1.841	11,07
Especialista de HAS .....	1.752	10,53
Analista de Laboratorio .....	2.246	13,50
Laborante .....	2.111	12,69

## 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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: FP 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.<sup>a</sup> de Mantenimiento, careciendo de responsabilidad directa en su actuación profesional.

2. Especialista de Mantenimiento:

Formación teórica: FP 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> de Mantenimiento:

Es el puesto central en el equipo de mantenimiento y se caracteriza por su polivalencia:

Formación teórica: FP 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. Ejecutar 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 2n., 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 Recursos Humanos.

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.

**16012** *RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT).*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT) (Código Convenio número 9004802) que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores 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, 26 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## DECIMOSÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES DE REDES TELEFÓNICAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (SEIRT)

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de todos los centros de trabajo de la empresa «SEIRT, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, cuyas condiciones de trabajo se regirán por lo dispuesto en este Convenio y demás normas legales de aplicación.

1.2 Quedan expresamente excluidos de este Convenio el personal nombrado por la Dirección General de la empresa para desempeñar cargos de Director, Jefe de Departamento o Delegado que, a propuesta de aquella, acepte voluntariamente por escrito su exclusión del Convenio. La empresa informará puntualmente al Comité Intercentros de las altas y bajas del personal excluido.

##### Artículo 2. *Vigencia.*

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de Enero de 2001.

##### Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio Colectivo será de un año, desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre del año 2001, y se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de un año hasta que cualquiera de las partes firmantes lo denuncie en debida forma dentro de los tres