

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1053

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIX Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima» (código del Convenio número 9000682), que fue suscrito con fecha 16 de abril y 21 de diciembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y 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 depósitos 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, 21 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«BIMBO, SOCIEDAD ANÓNIMA» XIX CONVENIO COLECTIVO AÑOS 1998 Y 1999

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 y CC.OO., (que en conjunto suman la mayoría de los Delegados de personal y miembros de Comité de Empresa) y, por otro lado, por la representación de la Dirección de la empresa, teniendo el mismo eficacia general al haber sido firmado por la mayoría de ambas representaciones.

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

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de alta dirección y alta gestión, así como los representantes de los centros de trabajo y los departamentos actuales y de nueva creación 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 1998.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 1999, 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 cada una de las representaciones firmantes del Convenio y por ocho representantes de la Dirección.

Para la designación de los representantes de los trabajadores, se mantendrá el criterio de proporcionalidad sindical de las representaciones firmantes del Convenio.

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

Las fechas de las reuniones coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión del comité central, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar 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; a estas reuniones asistirán dos representantes por cada una de las representaciones sindicales firmantes del Convenio.

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.

4. Dadas las características de la actividad de autoventa, la jornada de trabajo para el personal que realice la misma, será de cuarenta y cuatro horas semanales de presencia.

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

5. Para el resto del personal de ventas, la duración de la jornada de trabajo será la establecida en el apartado anterior.

6. El personal que tenga y realice una jornada de trabajo de seis días a la semana, tendrá un día al año de licencia retribuida para asuntos propios.

Artículo 12. *Horarios de trabajo.*

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

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

Artículo 13. *Condiciones de trabajo.*

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

a) Los restantes horarios, salvo los ajustes necesarios en autoventa y transportes por la jornada laboral establecida en el Convenio para los mismos.

- b) La permanencia obligatoria.
- c) El descanso compensatorio.
- d) El trabajo nocturno.
- e) El transporte, donde lo hubiere.

Artículo 14. *Rotación de turnos.*

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

Artículo 15. *Rotación de trabajos más duros.*

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

Artículo 16. *Carga y descarga.*

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

Artículo 17. *Trabajo en festivos.*

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

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

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

Artículo 18. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

- 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 Personal.

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 20. *Abono de nóminas.*

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

Artículo 21. *Anticipos.*

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

Artículo 22. *Vestuario.*

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

Artículo 23. Gastos de viaje.

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

Artículo 24. Revisión de expedientes.

Para el personal en activo, las sanciones impuestas por escrito por faltas cometidas hasta el 31 de diciembre de 1997 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 1998 y 1999, 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 1997, a excepción de los despidos, retirará sus demandas, anulándose dichas sanciones y abonándose, en consecuencia, las deducciones salariales efectuadas por razón de dichas sanciones.

Artículo 25. Revisión médica.

Cada año, durante el primer trimestre, se facilitará una revisión médica general a todo el personal de la empresa. Los trabajadores que no estén interesados en la misma, deberán manifestarlo personalmente a su Jefe inmediato.

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

Artículo 26. Suspensión temporal del permiso de conducir.

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

Artículo 27. Permiso para renovar el carné de conducir.

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

Artículo 28. Licencias retribuidas.

En el caso de licencia retribuida, motivada por nacimiento de hijo, muerte o enfermedad grave de parientes en primer o segundo grado de consanguinidad o del cónyuge, se abonará el salario de actividad normal más los complementos salariales variables que le hubieran correspondido al trabajador en el caso de que hubiese prestado servicio profesional.

Artículo 29. Igualdad de oportunidades.

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

Artículo 30. Política de empleo.

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

Artículo 31. Red Comercial de Grandes Clientes y Red Comercial de Supermercados.

Las condiciones económicas y profesionales de los trabajadores que presten servicio en la Red Comercial de Grandes Clientes y en la Red Comercial de Supermercados, se regularán por lo dispuesto en el anexo IX y XI, respectivamente.

Artículo 32. Servicio a Grandes Clientes y a Supermercados.

Los Grandes Clientes (definidos en este Convenio), con independencia del sistema de servicio a los mismos, serán atendidos de conformidad a las necesidades de éstos (jornada partida, horarios de servicio, etc.).

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

Lo anteriormente establecido será de aplicación a la Red Comercial de Supermercados.

Artículo 33. Contratación hijos/as de trabajadores.

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

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

CAPÍTULO III**Retribuciones****Artículo 34. Principios generales.**

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

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

Artículo 35. Salario base y plus convenio.

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

Artículo 36. Salario convenio.

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

Artículo 37. Antigüedad.

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

Artículo 38. Devengos de vencimiento periódico superior al mes.

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

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

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

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

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

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

Artículo 39. Plus festivo.

Todo el personal incluido en el presente Convenio que preste sus servicios un día festivo o un domingo, además del día de descanso compensatorio, percibirá una compensación adicional de 834 pesetas por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.

Artículo 40. Plus nocturnidad.

El trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período la compensación adicional de 294 pesetas.

Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

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

Artículo 42. *Complemento especial transportistas.*

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

Pesetas/kilómetro/día por los primeros 340 kilómetros a 7,48 pesetas.
Pesetas/kilómetro/día, a partir del 341 a 22,65 pesetas.

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

Artículo 43. *Comisiones red autoventa.*

1. Mínimo exento semanal: Como quiera que anualmente debe revisarse, de acuerdo con el índice de precios al consumo (IPC) según el Instituto Nacional de Estadística, el mínimo exento de comisiones por semana y ruta, en 1998 con efectividad del 1 de enero, queda establecido en 135.345 pesetas. Aquellas rutas que en la actualidad tienen fijado un mínimo exento de comisiones de 105.653 pesetas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio este mínimo queda establecido en 108.294 pesetas.

2. Comisión vendedores: Los vendedores que efectivamente trabajen la ruta asignada, percibirán en concepto de comisiones los siguientes porcentajes, aplicables sobre el importe de la venta, excluidos los tributos y recargos sobre los mismos que graven las ventas:

a) Regla general:

Hasta dieciocho meses de antigüedad: 4,12 por 100.
Con más de dieciocho meses de antigüedad: 5,16 por 100.

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

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

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

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

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

Artículo 44. *Personal de ventas sin ruta o suplentes.*

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

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

Artículo 45. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido por razones excepcionales en el artículo 28 del I Convenio Estatal se continuará percibiendo durante el año 1998 y 1999 en igual cuantía que en 1997 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 1998 y 1999 a buscar soluciones alternativas que impliquen la desaparición del citado complemento personal, mediante la negociación y percepción por parte de los interesados de una cantidad a tanto alzado.

Artículo 46. *Retribución de vacaciones.*

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

Salario convenio.
Antigüedad.

El personal de ventas y transportes (es decir, los Oficiales primera Vendedores Autoventas, los Supervisores de Ventas y los Oficiales primera Transportistas), percibirá además, la «comisión sobre la venta» y el «complemento especial transportista» que les corresponda efectivamente, calculado en cada centro de trabajo sobre el promedio del año 1997.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá en vacaciones la media del Plus de Nocturnidad devengado por cada uno de ellos durante el año 1997.

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 1997.

El personal con categoría profesional de expendedor percibirá el promedio individual de la comisión devengada en el año 1997.

Para el año 1999 se tendrá en cuenta para estos conceptos los valores del año 1998.

Artículo 47. *Salario mínimo.*

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

Artículo 48. *Nuevas contrataciones laborales.*

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

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

El tiempo de prestación de servicios en cada uno de los dos supuestos previstos en los párrafos anteriores (Oficial de primera o superior/resto de categorías profesionales), se irá acumulando en cada caso, siempre que sea dentro del mismo grupo de ventas, administración, mantenimiento y resto de grupos profesionales, 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 trabajadoresArtículo 49. *Derechos de los Comités.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Tener información, con un mes de antelación al menos, de las medidas a adoptar por la empresa que modifiquen 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.

Artículo 50. *Garantías sindicales.*

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

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

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

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

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

Artículo 51. *Del Comité Central.*

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

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

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

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

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

Nueve, Cataluña-Aragón-Baleares.
Siete, centro.
Cuatro, norte-noroeste.
Cuatro, sur.
Tres, levante.

c) Será asimismo miembro nato del Comité Central el Delegado sindical que, mediante certificación de la Federación Estatal correspondiente, sea nombrado representante del sindicato en la empresa [de acuerdo con el número 3, apartado c), del artículo 52].

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

1. Producción, expedición y garantía de calidad.
2. Mantenimiento.
3. Talleres.
4. Transportes.
5. Ventas.
6. Técnicos.
7. Administrativos.

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

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

Artículo 52. *Derechos de los sindicatos.*

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

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

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

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

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

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

Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva.
Será miembro nato del Comité Central.

Podrá acceder a los centros de trabajo de la compañía previa comunicación al Director de Personal, para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

Cada año, durante el mes de enero, la sección sindical de empresa computará el número de horas sindicales correspondientes a los Delegados afiliados a su central sindical y convendrá con el Director de Personal 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 53. *Prevención riesgos laborales.*

1. Se crea un Comité Central Paritario de Prevención de Riesgos Laborales, compuesto por dos representantes (que ostenten la condición de Delegados de Prevención) de cada sección sindical de empresa firmante del Convenio y cuatro 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.

Artículo 54. *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 dos representantes de cada una de las secciones sindicales de empresa mayoritarias firmantes y por cuatro 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 55. *Información contrataciones.*

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

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

Se establece para el año 1998 y 1999 una ayuda total anual de 3.723.951 pesetas, a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa que será distribuida de forma proporcional al número de representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 57. *Natalidad.*

Los trabajadores a los que sea de aplicación este Convenio, percibirán por cada alumbramiento la cantidad de 16.681 pesetas, siempre que acrediten la paternidad o maternidad del hijo. La referida cantidad no se duplicará en caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa.

Artículo 58. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores sujetos a un contrato de seis o más meses de duración y que estén prestando servicios en la fecha de abono de la prestación que este artículo regula, percibirán la cantidad de 24.154 pesetas por curso escolar respecto de cada hijo de edad comprendida entre uno y dieciocho años, ambos inclusive; igual derecho se causará en los casos en que exista una declaración judicial de tutela, siempre que convivan con el trabajador y a su costa. Estos límites de edad habrán de haberse alcanzado antes del mes de septiembre de 1998, mes de iniciación del curso escolar. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de octubre de 1998, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o del menor sujeto a tutela por el que se percibe, siendo de significar que el hecho de que el padre y la madre trabajen en la empresa no duplicará la cantidad a percibir por este concepto.

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

Artículo 59. *Minusválidos.*

1. Ayuda a minusválidos:

a) Se abonará a los trabajadores de plantilla una ayuda de 42.155 pesetas mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XIX Convenio Estatal), que haya sido declarado oficialmente minusválido y se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

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

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

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

Parapléjicos, hemipléjicos y tetrapléjicos.

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

Paralíticos cerebrales.

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

b) En los casos en que la minusvalía esté comprendida entre el 55 por 100 y el 65 por 100, la ayuda será de 21.078 pesetas 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 1.000.000 de pesetas, para atender aquellos casos de minusvalías declaradas oficialmente que no se hallen comprendidas en los casos anteriores.

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

3. La Dirección estudiará aquellos casos en los que un trabajador de plantilla se vea legalmente obligado a asumir el cuidado de un hermano consanguíneo durante 1998 a fin de eximirle de las limitaciones que se establecen en el párrafo 1.º.a), si es que concurren circunstancias debidamente justificadas.

Artículo 60. *Nupcialidad.*

El personal de plantilla percibirá por este concepto y por una sola vez, la cantidad de 28.824 pesetas, que se duplicará en el caso de que ambos contrayentes trabajen para la empresa en calidad de plantilla. Para la percepción de este concepto será preciso presentar el libro de familia.

Artículo 61. *Incapacidad 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 incapacidad temporal de más de tres meses de duración, o por períodos de igual duración (en caso de superar el primer período, la ayuda de incapacidad temporal 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 Personal, 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 Central.

En el caso de que a consecuencia del accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o prestando servicios profesionales en el puesto de trabajo se produjera fractura o fisura y/o amputación total o parcial, heridas inciso-contusas o quemaduras de tercer o segundo grado, 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 1.500.000 pesetas para atender a casos de intervención quirúrgica no contemplados por los otros conceptos del artículo 61 del Convenio Colectivo; 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 1998 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 62. *Seguro colectivo de vida.*

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

Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 2.500.000 pesetas. En los casos de accidente que dé lugar a uno de los anteriores riesgos, el capital asegurado llegará hasta 3.000.000 de pesetas.

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

Artículo 63. *Créditos para viviendas.*

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

Artículo 64. *Comedores.*

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

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

Artículo 65. *Economatos.*

Los trabajadores que carecen de economato, podrán negociar con la Dirección de su centro de trabajo la integración en una cooperativa de consumo. La empresa sufragará la cuota mensual que esta integración suponga hasta un máximo de 334 pesetas por trabajador.

Artículo 66. *Jubilación anticipada.*

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

b) El trabajador que con sesenta y cuatro años cumplidos se acoja a la jubilación anticipada, percibirá de la empresa, por una sola vez, la cantidad resultante de multiplicar por nueve la diferencia anual entre la pensión reconocida al trabajador por la Seguridad Social y la que le hubiera podido corresponder si se hubiera jubilado a los sesenta y cinco años. Únicamente podrán acogerse hasta un máximo de un 2 por 100 de la plantilla de trabajadores fijos de Convenio, siguiéndose el criterio de antigüedad en la petición.

Artículo 67. *Contratos de relevo.*

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

Artículo 68. *Traslados, 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 1.300.000 pesetas, 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 11.000 pesetas 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 69. *Ayudas a la formación.*

1. Se establece un fondo económico de 2.272.660 pesetas para la concesión de hasta cuarenta 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 para 1998 y 1999 (a revalorizar ese año con el incremento del Convenio) de 5.326.000 pesetas para la concesión de ciento cuarenta y cinco becas a los hijos de los trabajadores de plantilla, mayores de dieciocho años. Estas ayudas, incompatibles con

la ayuda escolar (artículo 58), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el reglamento.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I Vestuario

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

Ventas (prendas de color azul):

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

Personal de Producción (prendas de color blanco):

- Dos pantalones.
- Dos camisas.
- Cinco delantales.
- Dos chaquetas (una en caso de usar jersey).
- Dos gorros o cofias.
- Dos jerseys.

Personal de Despacho y Acomodadores de Delegaciones (prendas de color gris):

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

Personal de Taller de Vehículos (prendas de color azul):

- Dos pantalones.
- Dos camisas.
- Dos chaquetas.
- Dos monos.
- Un anorak (cada cinco años).

Personal de Almacén (prendas de color blanco):

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

Personal de Transportes (prendas de color azul):

- Un mono (solución pequeñas averías).
- Dos camisas de invierno.
- Dos camisas de verano.

- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Dos corbatas.
- Una chaqueta tela.
- Una chaqueta «nappel» o anorak.
- Dos jerseys tipo chaleco o pullover.

Personal de Expendios (Expendedores):

Dos batas.

Personal de Mantenimiento y Garantía de Calidad (prendas de color azul):

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

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

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

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

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

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

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio.

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

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

ANEXO II Gastos de viaje

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

- a) Desayuno, hasta 418 pesetas.
- b) Comida, hasta 1.372 pesetas.
- c) Cena, hasta 1.372 pesetas.
- d) Pernoctar, hasta 3.568 pesetas.

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

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

ANEXO III Créditos vivienda

I. Organización del Comité

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

II. Funcionamiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los plazos de amortización serán pagaderos mensualmente, descontándose en la nómina de cada período la cantidad 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. Para los concedidos antes de la entrada en vigor de este Convenio se revisará el interés lo más tardar a fecha de 30 de junio de 1998.

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 Personal 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 XIX Convenio Colectivo Estatal de la empresa «Bimbo, Sociedad Anónima».

Solicitud de créditos para la vivienda

Nombre y apellidos:
 Fecha de nacimiento:
 DNI n.º: Estado civil: Número de hijos:
 Edad de los hijos: Número de familiares que viven durante todo el año conmigo: Domicilio actual: Provincia:
 Ciudad: Calle: N.º:
 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, Sociedad Anónima», algún crédito para la vivienda?:
 2. ¿Trabaja su esposa?:
 3. ¿Cuántos de sus hijos trabajan?:
 4. ¿Tiene usted a su cargo algún disminuido físico o mental?:
 5. ¿Es propietario usted de alguna vivienda además de la que actualmente habita?:
- Ciudad: Calle: N.º:
 C.P.: Provincia:

Motivos por los cuales desea comprar una nueva vivienda

Núm. 1:
 Núm. 2:
 Núm. 3:
 Datos de la nueva vivienda:

Motivos por los cuales desea reformar la vivienda e importe de esta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota de la dirección para 1998

Los importes establecidos en los anexos V (tablas salariales) y VII (pagas extra, salvo la parte correspondiente a antigüedad) han sido calculados

sobre la base de las cantidades que figuran en el XVIII Convenio Estatal revisados con el incremento del año 1997, e incrementados con el 2,5 por 100 con vigencia a partir del 1 de enero de 1998.

Ventas Bimbo Gerencias: Se crea una paga especial a tanto alzado para todo el personal al que le es aplicable este Convenios no consolidable, a percibir en el mes de abril de 1999, en función de la consecución de los objetivos de ventas presupuestados para Gerencias Bimbo (venta antes de descuentos, menos promoción y devolución) para el ejercicio fiscal Bimbo 99 (que comprende del 1 de marzo de 1998 al 28 de febrero 1999) y asciende a la cantidad de 38.567.000.000 de pesetas) según el siguiente escalado:

Presupuesto (porcentaje)	Escalado (porcentaje)
100	0,5
100,2	0,6
100,4	0,7
100,6	0,8
100,8	0,9
101	1,00

El porcentaje de escalado antes indicado se aplicará sobre los conceptos salariales de salario base, plus convenio y pagas extras percibidos en el año 1998.

Nota de la dirección para 1999

En el mes de diciembre de 1998 se negociarán los incrementos que correspondan para el año 1999.

ANEXO V

Tabla salarios brutos diarios

	Salario base	Plus convenio	Salario convenio
Producción-Distribución:			
Supervisor (*)	7.129,79	1.782,14	8.911,94
Monitor (*)	6.443,28	1.610,70	8.053,98
Oficial primera	5.127,32	1.281,63	6.408,95
Oficial segunda	4.867,49	1.216,50	6.083,99
Especialista primera	4.867,49	1.216,50	6.083,99
Especialista segunda	4.825,59	1.206,20	6.031,79
Especialista tercera	4.637,32	1.159,21	5.796,54
Peón	4.396,53	1.098,92	5.495,46
Supervisor Distribución (*) ...	6.977,45	1.744,36	8.721,81
Jefe Expedición (*)	6.675,48	1.668,78	8.344,26
Despachador (*)	6.443,28	1.610,70	8.053,98
Mantenimiento:			
Supervisor (*)	7.129,79	1.782,14	8.911,94
Técnico	6.262,88	1.565,72	7.828,60
Oficial primera	5.905,95	1.476,50	7.382,45
Especialista	5.275,96	1.318,94	6.594,90
Auxiliar	4.673,15	1.168,11	5.841,26
Taller vehículos:			
Supervisor resp. (*)	6.977,45	1.744,36	8.721,81
Supervisor (*)	6.675,48	1.668,78	8.344,26
Oficial primera	5.120,37	1.279,86	6.400,23
Oficial segunda	4.932,51	1.232,93	6.165,44
Oficial tercera	4.637,32	1.159,21	5.796,54
Transportes:			
Supervisor (*)	6.273,58	1.568,15	7.841,73
Oficial primera ch. tr.	5.068,40	1.266,84	6.335,23
Servicios complementarios:			
Almacenero (*)	6.443,28	1.610,70	8.053,98
Recambista	5.120,37	1.279,86	6.400,23
Portero	4.775,00	1.193,75	5.968,75

	Salario base	Plus convenio	Salario convenio		Salario base	Plus convenio	Salario convenio
Ventas:				Oficial primera (*)	5.411,76	1.352,68	6.764,45
Supervisores A (*)	6.324,20	1.580,91	7.905,11	Oficial segunda (*)	4.949,91	1.237,34	6.187,25
Supervisores B (*)	6.198,30	1.549,38	7.747,68	Oficial tercera (*)	4.543,76	1.135,61	5.679,37
Supervisores C (*)	6.051,32	1.512,63	7.563,95	Auxiliar primera (*)	4.523,26	1.130,53	5.653,79
Supervisores D (*)	5.912,01	1.477,87	7.389,88	Auxiliar segunda (*)	4.271,04	1.067,63	5.338,66
Supervisores E (*)	5.778,57	1.444,70	7.223,28	Auxiliar (*)	4.184,67	1.045,97	5.230,64
Oficial primera autoventa	4.920,45	1.230,15	6.150,60	Oficial primera 1/2 jornada (*)	2.807,45	701,81	3.509,26
Despachador agencia	4.867,49	1.216,50	6.083,99	Garantía calidad:			
Expedidores (*)	4.704,98	1.176,12	5.881,10	Asistente HAS (*)	6.596,35	1.649,09	8.245,44
Oficial primera G.C.	4.920,45	1.230,15	6.150,60	Oficial primera HAS	5.243,79	1.311,00	6.554,79
Oficial segunda G.C.	4.920,45	1.230,15	6.150,60	Oficial segunda HAS	4.985,26	1.246,31	6.231,56
Promotor ventas	4.920,45	1.230,15	6.150,60	Oficial tercera HAS	4.770,32	1.192,46	5.962,78
Ayudante ventas	4.396,53	1.098,92	5.495,46	Especialista HAS	4.637,32	1.159,21	5.796,54
Chófer repartidor	4.920,45	1.230,15	6.150,60	Analista Laboratorio (*)	5.966,45	1.491,37	7.457,82
Vendedor zona	4.920,45	1.230,15	6.150,60	Laborante (*)	5.610,35	1.402,50	7.012,85
Administración:							
Jefe primera (*)	6.686,05	1.671,39	8.357,44				
Jefe segunda (*)	6.094,62	1.523,44	7.618,05				
Jefe tercera (*)	5.730,87	1.432,64	7.163,52				

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

ANEXO VI

Antigüedad: Importes brutos diarios

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Producción-Distribución:							
Supervisor (*)	185,31	370,88	741,59	1.112,65	1.483,54	1.854,43	2.225,36
Monitor (*)	166,85	333,41	666,93	1.000,29	1.333,65	1.667,00	2.000,41
Oficial primera	131,26	262,17	524,46	786,57	1.048,64	1.310,82	1.572,94
Oficial segunda	123,93	248,01	495,92	743,74	991,85	1.239,86	1.487,77
Especialista primera	123,93	248,01	495,92	743,74	991,85	1.239,86	1.487,76
Especialista segunda	122,87	245,70	491,41	736,96	982,76	1.228,45	1.474,16
Especialista tercera	118,17	236,17	472,58	708,79	944,93	1.181,16	1.417,37
Peón	112,32	224,61	449,27	673,95	898,56	1.123,11	1.347,77
Supervisor Distribución (*)	176,98	360,79	721,57	1.089,16	1.449,94	1.810,74	2.178,32
Jefe Expedición (*)	172,90	346,08	692,22	1.038,42	1.384,39	1.730,48	2.076,61
Despachador (*)	166,85	333,41	666,93	1.000,29	1.333,65	1.667,00	2.000,41
Mantenimiento:							
Supervisor (*)	185,31	370,88	741,59	1.112,65	1.483,54	1.854,43	2.225,36
Técnico	160,40	320,20	640,38	959,97	1.280,17	1.600,36	1.920,55
Oficial primera	151,21	301,84	603,68	904,95	1.206,79	1.508,64	1.810,47
Especialista	135,34	270,31	540,72	811,09	1.081,18	1.351,49	1.621,78
Auxiliar	118,91	238,12	475,99	713,85	951,68	1.189,54	1.427,41
Taller vehículos:							
Supervisor resp. taller (*)	176,98	360,79	721,57	1.089,16	1.449,94	1.810,74	2.178,32
Supervisor (*)	173,04	346,08	692,22	1.038,42	1.384,39	1.730,48	2.076,61
Oficial primera	130,71	261,93	523,64	785,36	1.047,44	1.309,35	1.571,17
Oficial segunda	125,49	251,52	502,94	754,62	1.006,25	1.257,78	1.509,36
Oficial tercera	118,17	236,17	472,52	708,79	944,93	1.181,16	1.417,37
Transportes:							
Supervisor (*)	161,67	323,73	647,49	971,09	1.294,75	1.618,48	1.942,16
Oficial primera ch. tr.	130,60	261,57	522,99	784,56	1.046,09	1.307,60	1.569,16
Servicios complementarios:							
Almacenero (*)	166,85	333,41	666,93	1.000,29	1.333,65	1.667,00	2.000,41
Recambista	130,71	261,93	523,64	785,36	1.047,44	1.309,35	1.571,17
Portero	121,57	243,14	486,28	729,43	972,56	1.215,70	1.458,84
Ventas:							
Supervisores A (*)	163,77	327,26	654,80	982,11	1.309,44	1.636,71	1.964,02
Supervisores B (*)	159,96	320,11	640,11	960,32	1.280,43	1.600,55	1.920,58
Supervisores C (*)	156,17	312,62	625,02	937,59	1.250,02	1.562,67	1.875,22
Supervisores D (*)	152,82	305,19	610,38	915,90	1.221,08	1.526,28	1.831,40
Supervisores E (*)	149,17	298,26	596,73	895,09	1.193,34	1.491,59	1.789,85

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Oficial primera autoventa	126,95	253,68	507,73	761,51	1.015,25	1.269,09	1.522,78
Despachador agencia	123,93	248,01	495,92	743,74	991,85	1.239,86	1.487,77
Expendedores (*)	119,90	239,63	479,47	719,11	958,72	1.198,41	1.438,03
Oficial primera G.C.	126,95	253,68	507,73	761,51	1.015,25	1.269,09	1.522,78
Oficial segunda G.C.	126,95	253,68	507,73	761,51	1.015,25	1.269,09	1.522,78
Promotor ventas	126,95	253,68	507,73	761,51	1.015,25	1.269,09	1.522,78
Ayudante ventas	112,32	224,61	449,27	673,95	898,56	1.123,11	1.347,77
Chófer repartidor	126,95	253,68	507,73	761,51	1.015,25	1.269,09	1.522,78
Vendedor zona	126,95	253,68	507,73	761,51	1.015,25	1.269,09	1.522,78
Administración:							
Jefe primera (*)	173,06	346,39	692,73	1.039,16	1.385,45	1.731,85	2.078,23
Jefe segunda (*)	156,93	313,91	627,76	941,66	1.255,68	1.569,58	1.883,48
Jefe tercera (*)	146,97	294,01	587,96	882,03	1.175,90	1.469,93	1.763,94
Oficial primera (*)	138,21	276,81	553,74	830,49	1.107,35	1.384,23	1.661,03
Oficial segunda (*)	125,90	251,97	503,94	755,85	1.007,82	1.259,48	1.511,65
Oficial tercera (*)	116,24	23,35	464,91	697,10	929,46	1.161,75	1.394,10
Auxiliar primera (*)	115,72	231,39	462,86	694,20	925,64	1.157,04	1.388,50
Auxiliar segunda (*)	109,53	219,14	438,57	657,89	876,97	1.096,06	1.315,21
Auxiliar (*)	107,41	215,09	430,25	645,28	860,32	1.075,37	1.290,46
Oficial primera 1/2 jornada (*)	72,00	143,94	288,10	431,77	575,71	719,65	863,59
Garantía calidad:							
Asistente HAS (*)	170,50	341,02	682,10	1.023,16	1.364,16	1.705,23	2.046,25
Oficial primera HAS	134,98	270,11	540,07	810,23	1.080,23	1.350,24	1.620,34
Oficial segunda HAS	128,84	257,76	515,55	773,36	1.031,16	1.288,91	1.546,73
Oficial tercera HAS	121,86	243,78	487,58	731,32	975,18	1.218,96	1.462,72
Especialista HAS	118,17	236,17	472,52	708,76	944,93	1.181,16	1.417,37
Analista Laboratorio (*)	151,91	303,86	607,70	911,55	1.215,39	1.519,25	1.823,10
Laborante (*)	142,86	285,73	571,42	857,14	1.142,86	1.428,56	1.714,27

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

ANEXO VII

Importe bruto pagas extra por categoría y antigüedad

	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Producción-Distribución:								
Supervisor (*)	196.765	201.879	207.000	217.231	227.471	237.707	247.942	258.179
Monitor (*)	177.820	182.422	187.021	196.224	205.424	214.623	223.824	233.025
Oficial primera	143.564	147.239	150.905	158.250	165.588	172.928	180.266	187.605
Oficial segunda	136.291	139.759	143.234	150.175	157.114	164.061	171.005	177.948
Especialista primera	136.291	139.759	143.234	150.175	157.114	164.061	171.005	177.948
Especialista segunda	135.118	137.906	141.996	148.876	155.751	162.634	169.515	176.393
Especialista tercera	129.845	133.154	136.459	143.078	149.690	156.303	162.919	169.532
Peón	123.103	126.247	129.392	135.682	141.973	148.262	154.551	160.841
Supervisor Distribución (*)	192.576	197.531	202.676	212.779	223.072	233.174	243.275	253.569
Jefe Expedición (*)	184.228	188.997	193.780	203.330	212.883	222.431	231.985	241.536
Despachador (*)	177.820	182.422	187.021	196.224	205.424	214.623	223.824	233.025
Mantenimiento:								
Supervisor (*)	196.765	201.879	207.000	217.231	227.471	237.707	247.942	258.179
Técnico	175.361	179.853	184.327	193.291	202.242	211.206	220.172	229.136
Oficial primera	165.366	169.599	173.818	182.270	198.705	199.157	207.608	216.060
Especialista	147.726	151.516	155.295	162.867	170.437	178.000	185.569	193.137
Auxiliar	130.848	134.179	137.508	144.177	150.836	157.495	164.155	170.817
Taller vehículos:								
Supervisor resp. taller (*)	192.576	197.531	202.676	212.779	223.072	233.174	243.275	253.569
Supervisor (*)	184.228	188.997	193.780	203.330	212.883	222.431	231.984	241.536
Oficial primera	143.370	147.031	150.702	158.033	165.360	172.698	180.030	187.363
Oficial segunda	138.110	141.623	145.152	152.192	159.239	166.286	173.329	180.372
Oficial tercera	129.845	133.154	136.459	143.077	149.690	156.303	162.919	169.532
Transportes:								
Supervisor (*)	173.135	177.598	182.070	191.004	199.935	208.867	217.802	226.736
Oficial primera ch. tr.	141.916	145.572	149.241	156.559	163.884	171.205	178.528	185.853

	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Servicios complementarios:								
Almacenero (*)	177.820	182.422	187.021	196.224	205.424	214.623	223.824	233.025
Recambista	143.370	147.031	150.702	158.033	165.360	172.698	180.030	187.363
Portero	133.700	137.105	140.508	147.315	154.125	160.933	167.740	174.548
Ventas:								
Supervisores A (*)	174.531	179.051	183.563	192.603	201.637	210.668	219.702	228.734
Supervisores B (*)	171.058	175.473	179.891	188.724	197.560	206.394	215.230	224.062
Supervisores C (*)	167.000	171.313	175.628	184.251	192.877	201.499	210.127	218.755
Supervisores D (*)	163.157	167.375	171.579	180.049	188.433	196.855	205.279	213.701
Supervisores E (*)	159.473	163.591	167.705	175.943	184.176	192.407	200.638	208.869
Oficial primera autoventa	137.773	141.328	144.878	151.991	159.096	166.200	173.307	180.411
Despachador agencia	136.291	139.759	143.234	150.175	157.114	164.061	171.005	177.948
Expedidores (*)	129.845	133.154	136.459	143.078	149.690	156.303	162.919	169.532
Oficial primera G.C.	137.773	141.328	144.878	151.991	159.096	166.200	173.307	180.411
Oficial segunda G.C.	137.773	141.328	144.878	151.991	159.096	166.200	173.307	180.411
Promotor ventas	137.773	141.328	144.878	151.991	159.096	166.200	173.307	180.411
Ayudante ventas	123.103	126.247	129.392	135.682	141.973	148.262	154.551	160.841
Chófer repartidor	137.773	141.328	144.878	151.991	159.096	166.200	173.307	180.411
Vendedor zona	137.773	141.328	144.878	151.991	159.096	166.200	173.307	180.411
Administración:								
Jefe primera (*)	184.519	189.295	194.077	203.636	213.197	222.753	232.313	241.872
Jefe segunda (*)	168.197	172.528	176.860	185.521	194.184	202.850	211.524	220.177
Jefe tercera (*)	158.159	162.215	166.271	174.385	182.499	190.610	198.725	206.838
Oficial primera (*)	149.352	153.167	156.990	164.633	172.271	179.912	187.553	195.189
Oficial segunda (*)	136.606	140.080	143.561	150.513	157.465	164.419	171.370	178.324
Oficial tercera (*)	125.398	128.605	131.808	138.228	144.635	151.048	157.459	163.870
Auxiliar primera (*)	124.831	128.025	131.218	137.604	143.988	150.377	156.762	163.149
Auxiliar segunda (*)	117.871	120.893	123.918	129.974	136.026	142.072	148.118	154.167
Auxiliar (*)	115.487	118.451	121.423	127.360	133.295	139.229	145.165	151.100
Oficial primera 1/2 jornada (*)	77.478	79.465	81.451	85.430	89.395	93.366	97.339	101.311
Garantía calidad:								
Asistente HAS (*)	182.043	186.749	191.453	200.866	210.278	219.691	229.102	238.514
Oficial primera HAS	146.826	150.607	154.390	161.950	169.512	177.072	184.635	192.196
Oficial segunda HAS	139.588	143.195	146.806	154.022	161.243	168.460	175.678	182.896
Oficial tercera HAS	133.569	136.982	140.395	147.221	154.046	160.873	167.698	174.525
Especialista HAS	129.845	133.154	136.459	143.077	149.690	156.303	162.919	169.532
Analista Laboratorio (*)	164.660	168.852	173.045	181.430	189.816	198.202	206.587	214.973
Laborante (*)	154.832	158.774	162.717	170.602	178.488	186.373	194.256	202.141

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

ANEXO VIII

Horas extraordinarias

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

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

Horas extraordinarias

	Valor hora - Pesetas	Valor hora - Pesetas
Producción-Distribución:		
Supervisor	2.485	
Monitor	2.254	
Oficial 1. ^a	1.797	
Oficial 2. ^a	1.706	
Especialista 1. ^a	1.706	
Especialista 2. ^a	1.690	
Especialista 3. ^a	1.614	
Peón	1.526	
Supervisor Distribución		
Jefe Expedición	2.453	
Despachador	2.327	
Mantenimiento:		
Supervisor	2.254	
Técnico	2.485	
Oficial 1. ^a	2.190	
Especialista	2.064	
Auxiliar	1.864	
Taller Vehículos:		
Supervisor resp. taller	1.626	
Supervisor	2.453	
Oficial 1. ^a	2.327	
Oficial 2. ^a	1.797	
Oficial 3. ^a	1.730	
Servicios Complementarios:		
Almacenero	1.614	
Recambista	2.254	
Portero	1.797	
	1.611	

	Valor hora — Pesetas
Ventas:	
Despachador Agencia	1.635
Administración:	
Jefe 1. ^a	2.290
Jefe 2. ^a	2.074
Jefe 3. ^a	1.945
Oficial 1. ^a	1.830
Oficial 2. ^a	1.657
Oficial 3. ^a	1.513
Auxiliar 1. ^a	1.506
Auxiliar 2. ^a	1.408
Auxiliar	1.385
Oficial 1. ^a 1/2 jornada	1.830
Garantía Calidad:	
Asistente HAS	2.254
Oficial 1. ^a HAS	1.864
Oficial 2. ^a HAS	1.730
Oficial 3. ^a HAS	1.697
Especialista HAS	1.614
Analista Laboratorio	2.070
Laborante	1.945

ANEXO IX

Red Comercial de Grandes Clientes

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

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

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

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

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

A) Vendedor Servicio Grandes Clientes

1. Categoría profesional.—Oficial 1.^a Vendedor. Servicio Grandes Clientes.

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

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

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

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

Mínimo exento semanal: El establecido en el artículo 43 del Convenio.

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

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

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

4,12 por 100 hasta dieciocho meses de antigüedad.

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

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

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

* Promedio venta Delegación.

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

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

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

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

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

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

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

B) Chófer Repartidor

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

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

La característica diferenciadora respecto al Oficial 1.^a Vendedor, es que no realiza ningún tipo de pedido, ni supe la responsabilidad del vendedor respecto a la venta.

Las funciones complementarias son la carga y descarga, comprobación de productos y entregas, colocación del producto siguiendo instrucciones

del personal de ventas, recogida de envases, paletas, jaulas, mantenimiento del furgón en buen estado, etc.

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

4. **Servicios especiales.**—En aquellos casos imprevistos en que por necesidades de mercado sea preciso que el trabajador atienda fuera de su horario habitual de trabajo a la prestación de un servicio adicional, percibirá una compensación de 2.311 pesetas por servicio realizado. La prestación de dicho servicio será totalmente voluntaria. En caso de que el servicio prestado sea en domingo o festivo, la compensación será de 3.116 pesetas. Se devengará la prima por servicio especial cuando se emplee aproximadamente una hora en la realización del mismo.

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

C) *Oficial 2.ª, Vendedor Servicio Grandes Clientes*

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

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

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

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

4. **Incentivos.**—Recibirá un incentivo trimestral, cuyos objetivos se le comunicarán por escrito antes del comienzo de cada trimestre, de acuerdo con los siguientes criterios:

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

2.º Los objetivos no serán acumulables a sucesivos trimestres.

3.º Salario variable: En función de objetivos de venta y de devolución, con devengo trimestral.

Escalado de Ventas

Porcentaje	Pesetas/trimestre
85	23.901
87,5	29.190
90	35.028
92,5	40.866
95	46.702
97,5	52.540
100	90.906
102,5	107.951
105	124.996
110	159.087
115	176.491
120	211.790
125	247.089

Escalado de devolución: Si se consigue objetivo devolución: Más 20 por 100 sobre incentivo ventas.

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

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

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

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

6. **Selección de Oficiales 2.ª, vendedores Servicio Grandes Clientes.**—En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los trabajadores de Bimbo que estén interesados en el puesto.

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

Su puesto de trabajo puede promocionar a Oficial 1.ª Vendedor Autoventa, Oficial 1.ª Vendedor Servicio Grandes Clientes, Promotor de Ventas, Supervisor, KAM (Jefe de Cuentas Clave), etc.

D) *Promotor de Ventas*

1. **Categoría profesional.**—Promotor de Ventas.

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

Acordar el espacio y posicionamiento de los productos.

Supervisar la correcta exhibición de los productos en el lineal.

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

Efectuar las gestiones de cobro que sean necesarias.

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

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

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

4. **Incentivos sobre la venta.**

Incentivo según baremo de ventas y familia de productos a determinar. Se establece una banda de referencia en cuanto a estas percepciones con un mínimo de 620.658 pesetas y un máximo de 1.241.316 pesetas.

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

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

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

El puesto de trabajo está abierto a promociones ulteriores.

E) *Ayudante de Ventas*

1. **Categoría profesional.**—Ayudante Ventas. Servicio Grandes Clientes.

2. **Funciones.**—Posicionar y reponer los productos en los espacios que le diga el KAM o el Oficial 2.ª vendedor Servicio Grandes Clientes, realizando cualquier otra función que esté dentro de su categoría profesional y que le indiquen los anteriores, así como retirar la devolución y colaborar en la carga y descarga del producto.

3. **Retribución fija.**—La correspondiente a la categoría profesional de Convenio.

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

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

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

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

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

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

Su puesto de trabajo puede promocionar a Oficial 1.ª Vendedor Servicio Grandes Clientes, Oficial 2.ª Vendedor Servicio Grandes Clientes, Vendedor Autoventa, Promotor, Supervisor, KAM (Jefe de Cuentas Clave), etc.

F) *Disposiciones comunes*

1. **Grandes Clientes.**—Son aquellos puntos de venta donde se vendan 12.414.176 pesetas al año. Esta cantidad será revisada anualmente con el mismo incremento de tablas del Convenio Colectivo.

2. Asignación de funciones.—La asignación de funciones profesionales propias de las nuevas categorías, se efectuará bajo los principios de voluntariedad y en el caso de no cubrirse voluntariamente estas categorías profesionales con personal fijo interno, la Dirección de la empresa podrá acudir a la contratación externa o aplicar la legislación vigente.

La aplicación de este Acuerdo implica los siguientes efectos:

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

b) En los centros de trabajo donde se aplique la red de ventas de grandes clientes, se garantizará durante seis meses el promedio de la comisión sobre la venta del último año, a aquellos Oficiales de 1.ª Vendedor que dejen de atender un Gran Cliente por ser atendido éste a través de esta Nueva Red de Ventas.

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

ANEXO X

Mecánicos Mantenimiento fábricas

1. Objeto

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

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

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

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

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

2. Estructura profesional

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

De esta forma, se establece una proyección de las distintas categorías profesionales, que van progresando hasta alcanzar la figura del Oficial de primera 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 primera 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: Formación Profesional de segundo grado, 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 de primera de Mantenimiento, careciendo de responsabilidad directa en su actuación profesional.

2. Especialista de Mantenimiento:

Formación teórica: Formación Profesional de segundo grado, 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 de primera 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 de primera de Mantenimiento: Es el puesto central en el Equipo de Mantenimiento y se caracteriza por su polivalencia.

Formación teórica: Formación Profesional de segundo grado, 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 de primera 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 de primera 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

to 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 de primera 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 primera de Mantenimiento: Asimilación automática del Oficial de primera, 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 primera, 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 Personal.

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 Mantenimien-

to, 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.

ANEXO XI

Red Comercial Supermercados

A) Vendedor de Zona:

a) Funciones: Dar servicio a supermercados de concentración urbana, realizando funciones tales como las de gestión diaria de los puntos de venta, atención de los lineales y optimización de espacios, aplicación de ofertas y promociones, realización de pedidos y control de la devolución, así como de la actividad de la competencia.

b) Clientes que atiende: Supermercados en concentración urbana y con un promedio de venta semanal superior a las 57.000 pesetas. Esta cantidad se revalorizará anualmente con los incrementos del Convenio.

c) Salario fijo: El establecido en el Convenio para el Oficial de primera Autoventa.

d) Salario variable:

Incentivos:

Porcentaje cumplimiento venta	Pesetas/trimestre	Pesetas/año
90	35.714	142.857
92	44.643	178.571
94	53.571	214.286
96	62.500	250.000
98	89.286	357.143
100	125.000	500.000
103	146.429	585.714
106	167.857	671.429
109	178.571	714.286
112	189.286	757.143
115	200.000	800.000

Devolución:

	Pesetas/trimestre	Pesetas/año
>+1 punto	0	0
+ 1 punto	6.250	25.000
100 por 100 objetivo ...	25.000	100.000
Mejora de 1 punto	31.250	125.000
Mejora de más de 1 punto	37.500	150.000

Los anteriores escalados serán revisables anualmente con el incremento del Convenio.

e) Garantías para el personal proveniente de la Red de Autoventa: Para el personal procedente de Autoventa se les garantiza una cantidad de 300.000 pesetas al año durante los primeros veinticuatro meses destinados a la nueva actividad, compensables y absorbibles con las cantidades obtenidas por incentivos y devolución obtenidos durante ese tiempo, como período de adaptación.

Debido a las diferencias económicas que supone el cambio de categoría profesional, el personal procedente de la autoventa percibirá un complemento personal de 800.000 pesetas/año.

f) Jornada de Trabajo: La jornada de trabajo es partida, durante seis días a la semana, y su duración es la establecida en el Convenio Colectivo para la Red Comercial de Autoventa.

g) Asignación de personal a la Red Comercial de Supermercados: Durante el año 1998, la empresa se compromete a no asignar a la nueva Organización Comercial de Supermercados más de 50 vendedores de Autoventa; en caso de ampliarse este número, deberá ser negociado con las representaciones sindicales firmantes del Convenio.

El criterio de selección inicial para el personal que, estando interesado en ocupar las plazas de la nueva categoría profesional, será el de voluntariedad y, en su defecto, se aplicará la legislación vigente; si existiesen varios trabajadores interesados, se realizarán pruebas para seleccionar al candidato entre los interesados. Una vez designado el trabajador que pasa a la nueva organización, la empresa o el trabajador tendrán un plazo de seis meses para decidir si continúa en la misma o si vuelve a la Red de Autoventa.

h) Acciones en la Red Comercial de Autoventa: La Dirección de la empresa se compromete a realizar acciones comerciales especiales en las rutas de Autoventa, a efectos de potenciar las mismas con nuevas referencias y/o clientes.

Periodo de adaptación para las rutas de Autoventa: En las Delegaciones de Ventas donde se aplique la nueva Red Comercial de Supermercados, los vendedores de Autoventa que atiendan las rutas de Autoventa que queden afectadas por el trasvase de establecimientos de su ruta a la nueva organización tendrán las siguientes garantías transitorias:

Duración de la garantía:

Cuando la ruta de Autoventa pase a tener un potencial de venta inferior a un 5 por 100, se garantiza el 100 por 100 de comisión durante un mes.

Cuando la ruta de Autoventa pase a tener un potencial de venta inferior entre un 6 y un 15 por 100, se garantiza el 100 por 100 de comisión durante tres meses.

Cuando la ruta de Autoventa pase a tener un potencial de venta inferior a un 16 por 100, se garantiza el 100 por 100 de comisión durante seis meses.

Transcurridos los anteriores períodos y hasta un plazo máximo de un año (incluidos los anteriores períodos), se garantiza el 80 por 100 de la comisión a los vendedores afectados.

Sistema de cálculo de la garantía:

Para calcular el potencial de venta se tendrá en cuenta tanto el promedio de venta semanal del último año de los clientes trasvasados a la nueva organización como los asignados a las rutas de Autoventa, en períodos homogéneos.

La garantía de la comisión sobre la venta, en la duración establecida para cada caso, se calculará en base al promedio semanal percibido por el trabajador en el último año de prestación de servicios. En el caso de aplicarse las garantías, se harán efectivas en la nómina del mes siguiente a producirse las mismas.

B) Chófer-Reparditor: Para el personal procedente de la autoventa que pase a la nueva Organización Comercial de Supermercados tendrá un complemento personal de 804.000 pesetas al año (67.000 pesetas al mes).

1054

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (código de Convenio número 9912605), que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 1999, de una parte, por la Asociación de Empresas Concesionarias de Cable (FO), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FETCM-UGT y FC y T-CC. OO, en representación del colectivo laboral afectado 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 Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS CONCESIONARIAS DE CABLE DE FIBRA ÓPTICA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas por la Asociación de Empresas Concesionarias de Cable (FO), en representación empresarial, y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., en representación social, todas ellas como organizaciones más representativas en el sector de empresas concesionarias de cable de fibra óptica, acuerdan:

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y trabajadores del sector formado por las empresas concesionarias o licenciatarias de servicios de telecomunicaciones a través del cable.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los que tienen con las empresas una relación de alta dirección y los directivos de inmediato nivel inferior al Director general.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de diciembre de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, dentro del último mes antes de su vencimiento, el Convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de la anulación.

Artículo 6. *Compensación/Absorción.*

Las empresas respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente o hubieran sido unilateralmente concedidas por el empresario, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Organización y dirección.*

La dirección y organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en el presente Convenio y en la legislación laboral vigente, es competencia de la Dirección de la Empresa. Su eficacia será un elemento crítico para alcanzar los objetivos empresariales, por ello, será imprescindible un análisis continuo de las necesidades organizativas, así como de la disponibilidad y potencialidad del equipo humano de forma que, mediante la gestión dinámica de la plantilla se armonicen unas y otras.