

**23234** RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del acuerdo de modificación parcial del XI Convenio Colectivo de la empresa «E.S.T., Sociedad Anónima» (ahora «Electrolux Electrodomésticos España, Sociedad Anónima», servicio posventa).

Visto el contenido del acuerdo de modificación parcial del XI Convenio Colectivo de la empresa «E.S.T., Sociedad Anónima» (ahora «Electrolux Electrodomésticos España, Sociedad Anónima», servicio posventa) («Boletín Oficial del Estado» de 15 de noviembre de 1995, código Convenio número 9002601), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados 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 acuerdo 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, 12 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**Modificaciones al articulado del XI Convenio Colectivo de la empresa «E.S.T., Sociedad Anónima», ahora «Electrolux Electrodomésticos España, Sociedad Anónima» (servicio posventa)**

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1999 salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1999.

Artículo 17. *Valoración puestos de trabajo.*

Durante los meses de noviembre y diciembre, la Dirección de la empresa realizará valoración de algunos puestos de trabajo, en el caso de producirse variaciones, éstas no serán efectivas hasta el año 2000.

Artículo 26. *Incremento salarial.*

I. Se modifica la tabla salarial al 31 de diciembre de 1998, realizándose un incremento del 0,5 por 100 sobre la correspondiente al 31 de diciembre de 1997. El 0,5 por 100 se incrementará en todos los conceptos salariales.

II. Sobre la nueva tabla salarial al 31 de diciembre de 1998 se incrementará un 1,8 por 100, configurándose la tabla de aplicación para el año 1999. El 1,8 por 100 se incrementará en todos los conceptos salariales.

III. Se establece una tabla de productividad que podría permitir alcanzar un incremento máximo de hasta un 0,5 por 100. Dicho incremento tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 1999 y no será consolidable. Se tomará como base para la negociación del Convenio Colectivo del año 2000.

Artículo 29. *Seguro colectivo de vida.*

A partir del mes siguiente a la firma de los acuerdos, se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

Por muerte: 3.500.000 pesetas.

Por incapacidad permanente total: 3.500.000 pesetas.

Por muerte en accidente: 7.000.000 de pesetas.

Por muerte en accidente de circulación: 10.500.000 pesetas.

Cláusula adicional cuarta.

Se abonarán los atrasos en el mes de agosto, en una sola vez.

Anexo 4. Tablas sueldos mínimos por niveles (pesetas brutas, catorce pagas). Adjunta.

Anexo 4.a Tablas sueldos mínimos por niveles (pesetas brutas, dieciséis pagas). Adjunta.

#### ANEXO 4

**Retribuciones mínimas con efectos de 1 de enero de 1999 (pesetas brutas), catorce pagas**

Nivel	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	131.022	1.834.308	3.933	55.062
2	145.233	2.033.262	4.323	60.522
3	155.499	2.176.986	4.536	63.504
4	158.418	2.217.852	5.424	75.936
5	160.767	2.250.738	6.879	96.306
6	165.669	2.319.366	4.821	67.494
7	173.538	2.429.532	5.037	70.518
8	182.010	2.548.140	8.202	114.828
9	189.093	2.647.302	4.899	68.586
10	195.837	2.741.718	9.063	126.882
11	210.330	2.944.620	10.035	140.490
12	235.761	3.300.654	8.409	117.726
13	277.854	3.889.956	14.055	196.770

#### ANEXO 4.a

**Retribuciones mínimas con efectos de 1 de enero de 1999 (pesetas brutas), dieciséis pagas**

Nivel	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	114.645	1.834.320	3.441	55.056
2	127.080	2.033.280	3.783	60.528
3	136.062	2.176.992	3.969	63.504
4	138.615	2.217.840	4.746	75.936
5	140.670	2.250.720	6.018	96.288
6	144.960	2.319.360	4.218	67.488
7	151.845	2.429.520	4.407	70.512
8	159.258	2.548.128	7.176	114.816
9	165.456	2.647.296	4.287	68.592
10	171.357	2.741.712	7.929	126.864
11	184.038	2.944.608	8.781	140.496
12	206.292	3.300.672	7.359	117.744
13	243.123	3.889.968	12.297	196.752

**23235** RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Panificio Rivera Costafreda, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Panificio Rivera Costafreda, Sociedad Anónima», en su centro de trabajo de Villaverde y en los puntos de carga de las Comunidades Autónomas de Madrid y Castilla-La Mancha y en la provincia de Cáceres (código Convenio número 9012532), que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 1999, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa 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 este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANIFICIO RIVERA COSTAFREDA, SOCIEDAD ANÓNIMA», EN SU CENTRO DE TRABAJO DE VILLAVERDE Y EN LOS PUNTOS DE CARGA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE MADRID Y CASTILLA-LA MANCHA Y EN LA PROVINCIA DE CÁCERES**

**CAPÍTULO I**

**Normas generales**

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

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa en el centro de trabajo de Villaverde (Madrid) y en los puntos de carga de las Comunidades Autónomas de Madrid y Castilla-La Mancha y de la provincia de Cáceres.

2. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que realiza funciones de alta dirección y alta gestión hasta el nivel de Subdirector.

**Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.***

1. La vigencia del Convenio será de un año, desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999.

2. El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de su vigencia o de cada una de sus prórrogas. Durante el proceso de negociación será aplicándose el Convenio denunciado.

**Artículo 3. *Compensación y absorción.***

1. Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su totalidad y en cómputo anual a las que anteriormente regían, cualquiera que fuese la naturaleza y el origen de su existencia, convenida o pactada o unilateralmente concedida por la empresa. Asimismo, los conceptos económicos y su cuantía establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán a los aplicables en el sector en el momento del comienzo de su vigencia.

2. Las disposiciones o resoluciones futuras que impliquen variación económica o de otra índole en todos o en algunos de los conceptos retributivos establecidos en el Convenio únicamente serán aplicables si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan la totalidad de lo percibido conforme al mismo, incluidas las retribuciones salariales y las no salariales.

**Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.***

1. Los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en ejercicio de las facultades que legalmente tiene atribuidas, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse nuevamente su contenido.

2. No obstante, si la autoridad laboral rechazase cualquiera de los artículos del Convenio, la Comisión Paritaria intentará la subsanación a fin de evitar la nulidad del mismo.

**Artículo 5. *Prelación de normas.***

Las normas contenidas en el presente Convenio regulan, con carácter preferente y prioritario, las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, será de aplicación el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de febrero de 1996, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

**Artículo 6. *Comisión Paritaria.***

1. Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio.

2. Son vocales de la misma cinco representantes de los trabajadores y cinco de la empresa, designados por cada una de las partes al inicio de la vigencia del Convenio.

3. La Comisión se reunirá una vez cada tres meses y actuará como Secretario un vocal nombrado para cada sesión de manera que se asegure que el cargo recaiga alternativamente en un representante de los trabajadores y en uno de la empresa.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 7. *Organización del trabajo.***

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa que la ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes y las particulares establecidas en este Convenio.

**Artículo 8. *Reorganización y modificación de las rutas de ventas.***

Entre las facultades de organización del trabajo se encuentra la de reorganizar o modificar las rutas de los vendedores, con la finalidad de prestar una mejor atención al cliente, respetando los derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio y en la legislación vigente.

**Artículo 9. *Cambios de rutas.***

1. Cuando la Dirección de la empresa haciendo uso de sus facultades de organización del trabajo cambie a un vendedor su ruta de ventas y el trabajador no resulte apto para la misma, a solicitud del interesado la Dirección, con la participación del Comité, estudiará y, en su caso, resolverá su asignación a una ruta que se adapte mejor a sus condiciones. Los restantes trabajadores afectados por este Convenio gozan de los mismos derechos si se producen situaciones similares, como consecuencia del cambio de sus puestos de trabajo.

2. Los vendedores que acrediten dos años de asignación a una ruta podrán instar el cambio de la misma, cuando se acredite que la de origen supone una especial dificultad, por razones de tráfico, complejidad de los trayectos u otras que signifiquen un mayor esfuerzo o desgaste. La Dirección de la empresa, oído el Comité, decidirá en un plazo no superior a tres meses desde la solicitud.

**CAPÍTULO III**

**Clasificación profesional y puestos de trabajo**

**Artículo 10. *Categorías profesionales.***

1. La clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio es la que se deduce de las categorías definidas en el número siguiente de este artículo, lo cual no supone la obligación de tenerlas previstas todas si las necesidades de la empresa no lo requieren.

2. Definición de categorías.

**Titulado Superior.**—Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.

**Titulado Medio.**—Es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.

**Proyectista.**—Es quien, en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado en esta especialidad, proyecta los trabajos encomendados por el Técnico o Jefe a cuyas órdenes actúa, o quien sin superior inmediato realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidos por la empresa, dando (caso de ser necesario y previa autorización o mandato de su Jefe) el asesoramiento pertinente sobre los mecanismos diseñados, tanto durante la realización del proyecto como durante su montaje, en los lugares en que se efectúen los mismos.

**Analista.**—Es el técnico en informática responsable del estudio y la puesta en aplicación de los sistemas y métodos más adecuados, en función de las posibilidades del «hardware» y el «software» de la instalación y de las necesidades de la empresa, para el tratamiento informático de los datos en las mejores condiciones de fiabilidad y rentabilidad. Normalmente realizará funciones de análisis funcional y orgánico y a veces simultaneará análisis y programación.

Jefe de 1.ª Administrativo.—Es el trabajador que, a las órdenes de su Jefe y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de una sección administrativa de la empresa.

Jefe de 2.ª Administrativo.—Es el trabajador que, a las órdenes de quien dirige la marcha de la sección administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Oficial de 1.ª Administrativo.—Es el trabajador con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza: facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones, y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y/u operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

Oficial de 2.ª Administrativo.—Es el trabajador con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u Oficiales de 1.ª, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencia sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

Auxiliar Administrativo.—Es el trabajador que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos.

Jefe de Área.—Es quien gestiona la acción de venta, objetivos y/o promoción en el área geográfica encomendada por el director del departamento y bajo las órdenes del mismo, efectuando contactos con los clientes y dirigiendo la labor del personal integrado en su área.

Inspector de Ventas.—Es quien, a las órdenes de su mando superior, efectúa actividades para potenciar las ventas de las rutas asignadas, supervisando, controlando e instruyendo al grupo de vendedores asignados a su cargo.

Oficial de 1.ª Vendedor Autoventa.—Es quien se ocupa de efectuar previamente el pedido del género a servir, el transporte, venta y colocación del mismo en expositores o lineales, conduciendo el vehículo apropiado para las ventas a realizar, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, retirada de cestas y de los productos caducados en la cantidad que autoriza la empresa y, en su caso, actividades de oferta y entrega de carteles de los mismos, informando a su supervisor o mando superior en lo posible de cualquier incidencia en la ruta. Comunicando al taller mecánico de cualquier anomalía en el vehículo y cuidando de la conservación y buena presentación del mismo. La limpieza y el mantenimiento del vehículo correrá a cargo del taller mecánico.

En las delegaciones que no dispongan de taller mecánico el traslado de los vehículos fuera de la jornada será a cuenta de la empresa.

Reponedor.—Es quien, en apoyo o no del chófer repartidor, se ocupa de efectuar la reposición de productos de la empresa en los lineales y/o cabeceras de góndola del cliente, así como de su correcta clasificación, efectuando previamente el marcaje del precio de la mercancía, de acuerdo con las instrucciones del cliente.

Chófer repartidor.—Es quien se ocupa de efectuar previamente el pedido de género a servir, el transporte del mismo a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, retirando cestas y productos caducados, entre otros, ordenando y marcando el precio de la mercancía transportada de acuerdo con las instrucciones del cliente, y estando pendiente de la reposición del género en los lineales y/o cabeceras de góndola, comunicando al taller mecánico de cualquier anomalía en el vehículo y cuidando de la conservación y buena presencia del mismo. La limpieza y el mantenimiento del vehículo correrá a cargo del taller mecánico. En las delegaciones que no dispongan de taller mecánico, el traslado de los vehículos fuera de la jornada será a cuenta de la empresa.

Chófer de 1.ª.—Es quien, hallándose en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo de la empresa (trailer, camión y/o turismo, etc.), se ocupa de su cuidado y entretenimiento y dirige y colabora en la carga y descarga de los mismos.

Jefe de Almacén.—Es quien, con conocimientos completos del funcionamiento del almacén, gestiona el mismo y lleva la responsabilidad y dirección del personal a su cargo.

Oficial de 1.ª de Almacén.—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los

estantes o lugares señalados, registrando en los libros u hojas de material el movimiento que se haya producido durante la jornada, así como las operaciones de manipulación y movilidad de productos, cajas, cestas, etc., bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Oficial de 2.ª de Almacén: Es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Ayudante de Almacén: Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de 1.ª y 2.ª, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure esta situación.

#### Artículo 11. *Reclamaciones de categoría.*

1. Todos los trabajadores de la empresa están encuadrados en alguna de las categorías que integran el sistema de categorías de la empresa.

No obstante, la Dirección de la empresa, en cualquier momento y a propuesta de la representación legal de los trabajadores o por propia iniciativa, se compromete a estudiar en la Comisión de Valoración de puestos de trabajo aquellos puestos de trabajo que se encuentren mal clasificados, bien porque son puestos de trabajo nuevos bien porque se hayan producido modificaciones sustanciales en su contenido.

2. La Comisión de Valoración de puestos de trabajo estará compuesta por cuatro miembros, dos de los cuales se elegirán por el Comité de Empresa y otros dos serán de libre elección por la Dirección.

3. Las funciones de la Comisión de Valoración son las siguientes:

a) Estudiar y valorar los escritos de solicitud de valoración de puestos de trabajo de acuerdo con los manuales establecidos «Manual de valoración de puestos de trabajo de operarios NEMA» y «Manual de valoración de puestos de trabajo de empleados NEMA».

b) Resolver por mayoría de votos de sus componentes la valoración de los puestos de trabajo sometidos a su estudio, así como todas las cuestiones que se susciten.

c) En caso de desacuerdo, la reclamación podrá someterse a la jurisdicción de lo social competente.

4. La Comisión de Valoración actuará de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) La Comisión de Valoración se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año para conocer los escritos recibidos y valorar los puestos de trabajo solicitados.

b) En caso de ser necesarias algunas reuniones extraordinarias a juicio de cualquiera de las partes que integran la Comisión, éstas se celebrarán en un plazo de treinta días desde su solicitud.

c) La asistencia a las reuniones de la Comisión será obligatoria para todos sus miembros.

d) La Comisión de Valoración podrá actuar bien por iniciativa propia cuando considere necesaria la revisión de cualquier puesto de trabajo de nueva creación o ya formalmente valorado, bien como consecuencia de petición escrita de un trabajador.

e) La solicitud de revisión de un puesto de trabajo hecha por un trabajador será dirigida a la Comisión de Valoración a través del respectivo Jefe del trabajador o de cualquiera de los representantes legales de los trabajadores, quienes la tramitarán a la Comisión de Valoración.

f) En el escrito de solicitud de revisión de un puesto de trabajo se harán constar las razones por las que se hace la petición.

g) En su función de valoración de un puesto de trabajo y a fin de asegurar la máxima objetividad posible en la valoración de los puestos de trabajo, la Comisión oír siempre al trabajador que lo ocupe o, en caso de ser varios, a aquel que éstos designen por mayoría. Asimismo, tiene la facultad de reclamar información al Jefe inmediato superior del puesto sometido a valoración.

h) Los miembros de la Comisión deberán comprometerse a guardar reserva de los asuntos que se traten en su seno.

i) Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se realicen, para constancia de todo lo actuado, que deberán firmar todos los componentes de la Comisión.

j) De los asuntos tratados en las reuniones ordinarias y extraordinarias, una vez obtenidos los resultados, se hará un informe a los representantes legales de los trabajadores.

k) Cuando un puesto de trabajo sea revisado o valorado en los casos de nueva creación y suponga un cambio a categoría superior, la diferencia económica correspondiente se abonará con efecto retroactivo al día de la solicitud.

Artículo 12. *Cobertura de vacantes y de puestos de nueva creación.*

1. El personal de la plantilla de la empresa tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes y puestos de nueva creación y, de no existir candidato idóneo, una vez realizadas las pruebas a que se refieren los apartados siguientes, la empresa podrá recurrir a la contratación externa.

2. En los casos de promoción interna a un nuevo puesto de trabajo o a un puesto vacante de categoría superior, ésta se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

a) El nombramiento para funciones de mando recaerá sobre el personal que libremente designe la Dirección de la empresa.

b) Todos los demás ascensos se realizarán por concurso-oposición basado en méritos y pruebas con sujeción a los criterios que se establecen en los apartados 3 y siguientes de este artículo.

3. La Dirección publicará en los tabloneros de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación copia a la representación legal de los trabajadores y en la que consten aspectos como los siguientes:

a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a la que pertenece.

b) Categoría del puesto de trabajo.

c) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto.

d) Formación y experiencia mínimas requeridas.

e) En su caso, programa de materias sobre las que habrán de versar las pruebas técnicas y prácticas.

f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y departamento al que deberán ser dirigidas.

g) Lugar, fecha y hora de celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.

h) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la categoría. Dichos períodos no podrán ser superiores a los que a continuación se indican por grupos de categorías: Técnicos titulados, seis meses; Técnicos no titulados, tres meses; Administrativos, un mes; Subalternos, quince días; Mercantiles, un mes, y Obreros, quince días.

4. El tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos de ellos elegidos por el Comité de Empresa entre todos los representantes legales de los trabajadores y otros dos por la Dirección de la empresa.

5. La calificación de méritos y pruebas será efectuada por el tribunal siguiendo los criterios y normas de actuación siguientes:

a) Examen médico: Se considerará eliminatorio. El Servicio Médico de empresa emitirá dictamen de apto o no apto.

b) Las pruebas psicotécnicas, que se considerarán asimismo eliminatorias, serán realizadas y valoradas entre 0 y 100 por personal técnico especializado en esta materia.

c) Las pruebas de conocimientos básicos y específicos y el examen práctico tendrán también el carácter de eliminatorio debiéndose encargar su realización a expertos de empresas con las que se colabore en la realización de los programas de formación continua, quienes, asimismo, valorarán sus resultados entre 0 y 100 puntos.

Para poder ser declarados aptos los concursantes deberán obtener más de 50 puntos en cada una de las puntuaciones previstas para las pruebas psicotécnicas, examen de conocimientos básicos, examen de conocimientos específicos y examen práctico.

6. La selección definitiva para cubrir la vacante anunciada en la convocatoria del concurso-oposición se hará por acuerdo unánime del tribunal calificador. De no obtenerse acuerdo unánime, la plaza se adjudicará al candidato que haya obtenido mayor puntuación sumando las calificaciones de las pruebas referidas en los apartados b) y c) del apartado 5.

7. En el supuesto caso de que, a criterio del tribunal calificador, hubiera más de un candidato igualmente idóneo, se escogería aquel que acreditase una antigüedad mayor.

8. Los puestos de trabajo de Portero, Cobrador, Vigilante y Recadista se proveerán entre el personal de la empresa que, como consecuencia de accidente o enfermedad, tenga disminuida su capacidad, y preferentemente entre quienes no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal por dichas causas.

9. Los ayudantes de almacén ascenderán a la categoría de Oficial de 2.ª de almacén cuando cumplan cuatro años de antigüedad en la empresa.

## CAPÍTULO IV

## Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 13. *Jornada laboral.*

La jornada laboral durante la vigencia de este Convenio se establece en mil setecientos sesenta y dos horas anuales efectivas de trabajo.

Artículo 14. *Libranza y calendario laboral.*

1. Durante 1999 se librarán todos los sábados del año. No obstante lo anterior, todo el personal afectado por el presente Convenio estará obligado a trabajar cinco sábados al año que no serán recuperables en caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

2. Calendario laboral. Atendida la complejidad organizativa y de funcionamiento que caracteriza la actividad de la empresa en el establecimiento del calendario laboral, se tendrán en cuenta los criterios siguientes:

a) El calendario de días laborales anuales y los horarios de trabajo se establecerán en cada centro de trabajo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

b) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días libres salvo que, por circunstancias de calendario, la citada libranza determine que no se sirva al mercado durante cuatro días consecutivos. En este caso, los citados días deberán ser trabajados, al menos, por el 50 por 100 de la plantilla.

c) Teniendo en cuenta lo establecido en el apartado 1 de este artículo, se adaptarán a las nuevas necesidades de la empresa la jornada y los horarios en servicios auxiliares, almaceneros, mecánicos, administración y promotores, así como los que actualmente realizan su trabajo en jornada partida, continuada o rotativa, manteniéndose el mismo cómputo de horas y días anuales.

d) Los trabajadores de los servicios auxiliares (camioneros y almaceneros) tendrán, en cómputo anual, los mismos días de trabajo y de descanso que el resto de la plantilla, adaptando los días de descanso en función de las necesidades del servicio y manteniéndose el actual sistema de trabajo en domingo y festivos en todos aquellos centros de la empresa en que actualmente se presta servicio en dichos días.

e) El calendario laboral de los trabajadores que prestan servicio a grandes superficies y clientes especiales se confeccionará teniendo en cuenta el horario de atención al público de dichos establecimientos y la necesidad de la empresa de atenderlos.

f) Como consecuencia del nuevo sistema de libranza, y una vez que se establezcan turnos de trabajo para cubrir los sábados en que obligatoriamente deba trabajarse, cualquier ausencia justificada en uno de los turnos se cubrirá por un trabajador de otro turno. Esta suplencia será obligatoria siempre que se tenga conocimiento de la ausencia al menos dentro de la jornada inmediatamente anterior.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

1. Al objeto de promover la creación de empleo, se suprimirán las horas extraordinarias habituales. No obstante, aquellas que resulten imprescindibles por averías, suplencias y «períodos punta» y no puedan cubrirse con contrataciones no podrán superar en ningún caso los límites legalmente establecidos.

2. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán en metálico o en descanso a elección del trabajador.

3. Para la compensación en metálico se aplicarán los importes establecidos en el anexo II de este Convenio.

4. La compensación en descanso se realizará según los criterios siguientes:

a) Una hora extraordinaria normal dará derecho a una hora veintitrés minutos de descanso compensatorio. Una hora extra festiva y una hora extra nocturna a una hora treinta y seis minutos. Una hora extra festiva nocturna a una hora cuarenta y ocho minutos de descanso compensatorio.

b) Los períodos de descanso compensatorio se acumularán hasta integrar por lo menos una jornada semanal completa, de forma que se facilite su sustitución por contrataciones durante el mismo período.

c) Se determinará, de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el interesado, las fechas del descanso compensatorio. Éste deberá realizarse dentro del mismo año y de forma que sea compatible con el mantenimiento del normal proceso productivo.

d) Cuando no se hayan realizado horas extraordinarias en número suficiente para acumular el período mínimo establecido, cada hora de trabajo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará a los importes referidos en el anterior apartado 3.

Artículo 16. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones retribuidas por año trabajado o la parte proporcional que corresponda.

2. El calendario de vacaciones se confeccionará y se hará público en los tablones de anuncios antes del día 15 de abril de cada año. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en época estival entendiéndose por tal la comprendida entre el 1 de julio y el 15 de septiembre de cada año. Si por necesidades de fabricación, ventas o mercados fuera necesario dividir los períodos de vacaciones, en ningún caso cada uno de ellos será inferior a quince días y al menos uno de los períodos deberá disfrutarse en época estival. En el supuesto de que el período de vacaciones tuviera que dividirse, las personas afectadas no podrán exceder del 5 por 100 de la plantilla, salvo casos voluntarios.

3. El período de devengo para las vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio de un año y el 30 de junio del siguiente. El derecho a disfrute de las vacaciones caducará el 31 de diciembre del año natural para el que se hayan devengado.

4. Si un trabajador permanece en situación de incapacidad transitoria durante todo el período de devengo de las vacaciones perderá el derecho a disfrutarlas en el año correspondiente. La situación de incapacidad transitoria por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional que se inicie una vez establecido el calendario de vacaciones prorrogará en tres meses el período vacacional para los afectados, y la fecha de comienzo de su disfrute se supedita a la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo. La situación de incapacidad transitoria que afecte al trabajador una vez iniciado su período de vacaciones no interrumpirá su disfrute. Todo lo anterior no será aplicable a la situación de incapacidad transitoria por maternidad.

5. Las vacaciones serán retribuidas por todos los conceptos salariales, excluido el plus de transporte. Los trabajadores cuya retribución esté integrada por comisiones sobre ventas percibirán durante las vacaciones, según su antigüedad en la empresa, las cantidades que bajo el concepto de «prima de verano» figuran en el anexo III de este Convenio.

Artículo 17. *Licencias y permisos.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, previa comunicación y posterior justificación, cuando proceda, del hecho causante, de las siguientes licencias o permisos retribuidos por el tiempo que se indica:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Tres días por nacimiento de hijo.
- c) Dos días en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hermanos o hermanos políticos. Cuando el hecho causante se produzca fuera de la provincia la duración del permiso será de cuatro días.
- d) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- e) Un día por cambio o traslado de domicilio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, político o sindical, previa notificación oficial.
- g) Un día por operación quirúrgica leve del cónyuge o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cualquiera que sea el diagnóstico.

## CAPÍTULO V

## Retribuciones

Artículo 18. *Retribuciones.*

1. Los conceptos salariales que integran la retribución de los trabajadores afectados por este Convenio son los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Plus Convenio.
- c) Antigüedad.
- d) Plus de nocturnidad.
- e) Plus de transporte.
- f) Prima de actividad.
- g) Plus de domingos.
- h) Complemento de festivos.
- i) Complemento personal.

- j) Pagas extraordinarias.
- k) Comisiones.

2. Para el año 1999 se acuerda un incremento equivalente al IPC previsto con carácter nacional para dicho año en todas las retribuciones fijas. Dicho incremento será revisado al alza si el IPC real para dicho año es superior al previsto.

Artículo 19. *Salario base y plus de Convenio.*

Los importes de estos conceptos retributivos son los que constan para cada categoría profesional en las tablas salariales contenidas en el anexo I de este Convenio. La prima de actividad del personal de ventas será la que consta en el anexo III del Convenio.

Artículo 20. *Antigüedad.*

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir por este concepto una cantidad equivalente al 6 por 100 del salario base por cada trienio acreditado. Su devengo y percepción se iniciará a partir del día primero del mes siguiente al cumplimiento de cada trienio. Las percepciones por este concepto no podrán suponer en ningún caso más del 10 por 100 del salario base a los cinco años de antigüedad, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 a los veinticinco o más años.

Artículo 21. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad será del 30 por 100 del salario base y se percibirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas. No se percibirá este plus en los supuestos en que los trabajadores sean contratados para efectuar trabajos nocturnos por su propia naturaleza, entendiéndose por tales aquellos que, por necesidades de horario de atención al cliente, sea preciso efectuar alguna hora nocturna como parte de su jornada.

Artículo 22. *Plus de transporte.*

1. El plus de transporte será percibido por el personal de ventas para compensar los gastos de utilización de vehículo propio cuando sea imposible, y así se constate, la utilización de vehículo de la empresa. Igualmente, se abonará este plus al personal de servicios auxiliares que no cuente con transporte público para su desplazamiento al centro de trabajo, siempre que deba incorporarse o abandonar el mismo antes de las seis horas.

2. El importe del plus de transporte durante 1999 será de 13.000 pesetas mensuales. No obstante, para el personal que deba desplazarse con su vehículo desde su domicilio, sito en el área comprendida en la denominada zona de residentes de la Comunidad Autónoma de Madrid, hasta los centros de trabajo de Paracuellos y Alcobendas, el plus de transporte será de 19.000 pesetas mensuales durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 23. *Plus de domingos.*

Todo el personal incluido en el ámbito del Convenio que preste habitualmente sus servicios en domingos, percibirá una retribución adicional de 4.600 pesetas por domingo trabajado.

Artículo 24. *Complemento personal.*

Aquellos trabajadores que perciban en cómputo anual una retribución fija superior a la pactada por dichos conceptos en este Convenio, tendrán derecho hasta la finalización de su vigencia a percibir la diferencia que resulte en concepto de complemento personal, pudiendo la empresa a partir de entonces absorberlo o compensarlo.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

1. Todo el personal percibirá dos pagas extraordinarias el 25 de junio y el 20 de diciembre de cada año, consistente en treinta días, o la parte proporcional que corresponda de salario base, plus Convenio y antigüedad.

2. En concepto de beneficios, todos los trabajadores tienen derecho a otra gratificación extraordinaria del mismo importe que las anteriores

que se abonará el 30 de marzo, con referencia a las retribuciones devengadas el año anterior.

3. Como paga de septiembre se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio la cantidad de 30.000 pesetas o la proporcionalidad que corresponda.

#### Artículo 26. *Comisiones.*

1. Las comisiones del personal que realice las funciones de Oficial de 1.ª Vendedor Autoventas, son las que se establecen en el anexo III del presente Convenio.

2. Para los Oficiales de 1.ª Vendedor de Autoventas que realicen las rutas de ventas de los pueblos se establece una dieta diaria de 865 pesetas.

#### Artículo 27. *Anticipos.*

Todos los trabajadores podrán solicitar anticipos de sus retribuciones que serán abonados los días 1 y 15 de cada mes. En el supuesto de que el día señalado para su abono fuera festivo, la percepción del anticipo se trasladará al día inmediatamente anterior o posterior. Si la empresa no contara con liquidez en caja, el anticipo solicitado se abonará en el plazo de cinco días.

### CAPÍTULO VI

#### Derechos sociales

#### Artículo 28. *Ropa de trabajo.*

1. La empresa facilitará vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite. Cada trabajador podrá escoger las prendas que precise hasta el total de puntos asignados a cada dotación.

2. Las dotaciones y los puntos asignados son los siguientes:

a) Vendedores y camioneros:

Dos pantalones de invierno y dos de verano, 3,1 puntos por prenda.

Dos camisas de invierno y dos de verano, 1,3.

Dos corbatas, 0,7.

Un anorak en años alternos, 3,2.

Dos «pullover» de lana, 3,0.

Una cazadora especial de fuelle, 3,9.

Un traje de agua, 1,5.

Un par de zapatos antideslizantes, 3,7.

Total de puntos anuales utilizables, 31,2.

b) Mecánicos:

Dos monos de invierno y dos de verano, 2,4 puntos por prenda.

Dos camisas de invierno y dos de verano, 1,3.

Un anorak, 3,2.

Un par de zapatos antideslizantes, 3,7.

Dos chaquetas de invierno y dos de verano (sólo Encargados), xxx.

Dos pantalones de invierno y dos de verano (sólo Encargados), xxx.

Total puntos anuales utilizables, 16,95.

c) Almacén:

Dos camisas de invierno y dos de verano, 1,3 puntos por prenda.

Dos pantalones de invierno y dos de verano, 1,8.

Dos batas playeras, 1,8.

Un anorak, 3,2.

Un suéter grueso, 3,0.

Total puntos anuales utilizables, 18,3.

3. Las prendas de verano se entregarán con anterioridad al 30 de abril y las de invierno al 30 de septiembre de cada año.

4. Lo establecido en este artículo no exime a la empresa de sus obligaciones en materia de dotación de equipos de protección individual (EPIs), conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 29. *Préstamos.*

La empresa constituirá un fondo de 16.000.000 de pesetas destinado a la concesión de préstamos sin interés por un importe máximo de 400.000 pesetas, amortizables en quince pagas y en dos años, a los trabajadores de la plantilla que lleven al menos un año en la empresa. Se nombrará una Comisión para la concesión de estos préstamos, sin cuya autorización no podrán otorgarse.

#### Artículo 30. *Formación individual.*

La empresa destinará hasta un máximo de 1.200.000 pesetas para financiar cursos externos que reciban los trabajadores en relación con la actividad de la misma (Estudios Primarios, Graduado Escolar, Bachiller, Formación Profesional, estudios universitarios, inglés, etc.) que realicen los trabajadores sobre las siguientes bases:

a) Reembolso del 80 por 100 del coste del curso con un límite máximo de 166.125 pesetas. El valor del curso se entenderá integrado por el coste de la matrícula, las clases y los libros oficiales necesarios. En el supuesto de sobrar dinero se incrementará el porcentaje de reembolso de los solicitantes.

b) Los cursos deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.

c) Se exigirá un control, tanto de asistencia como de aprovechamiento, que caso de dar resultado negativo supondrá la retirada de la ayuda.

d) Se establecerá un orden de prioridad para la concesión de estas ayudas, basado en circunstancias objetivas.

e) Los cursos deberán realizarse en centros oficiales o reconocidos por la empresa.

#### Artículo 31. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una ayuda escolar anual de 22.000 pesetas, abonables en el mes de agosto de cada año, a los trabajadores que tengan hijos menores de dieciocho años el día 31 de agosto de cada año. También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores con hijos de dieciocho años de edad o más siempre que acrediten su matriculación en centros oficiales para la realización de estudios reglados de Bachillerato, Formación Profesional de grado medio o superior, estudios universitarios o equivalentes, e incompatibles con la realización de cualquier tipo de trabajo remunerado. El abono para estos últimos se realizará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso.

2. Dicha ayuda escolar se entiende por hijo y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa solamente tendrá derecho uno de ellos a percibirla. En caso de divergencia entre ambos, la empresa la abonará al trabajador más antiguo de los dos. En los supuestos de divorcio o separación se abonará a quien tenga la custodia legal o a quien decida el Juez competente.

#### Artículo 32. *Ayuda para familiares disminuidos.*

Durante la vigencia del Convenio la empresa abonará una ayuda de 25.000 pesetas mensuales a aquellos trabajadores que tengan a su cargo cónyuges, hijos o hermanos afectados por un 33 por 100, al menos, de minusvalía reconocida como tal por la Seguridad Social u organismo competente.

#### Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

1. En los supuestos de incapacidad temporal los trabajadores afectados percibirán desde el primer día el complemento necesario para cubrir la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario bruto sin plus de transporte.

2. Cuando se trate de Oficiales de 1.ª Vendedores Autoventa se tendrá en cuenta el promedio que por comisiones tiene garantizada en el presente Convenio.

3. Las modificaciones contenidas en este artículo en relación a lo regulado al respecto en el V Convenio surtirán efectos a partir de la firma del presente Convenio.

#### Artículo 34. *Seguro colectivo de vida.*

Se mantiene el seguro colectivo de vida regulado en el artículo 29 del V Convenio Colectivo incrementando las indemnizaciones correspondientes a cada supuesto en un porcentaje igual al crecimiento del IPC durante la vigencia de este Convenio.

#### Artículo 35. *Ayuda por defunción.*

Durante la vigencia del Convenio la empresa queda obligada a satisfacer a los causahabientes del trabajador fallecido que contara con seis meses de antigüedad en la empresa la cantidad de 500.000 pesetas en concepto de ayuda por defunción.

**Artículo 36. Jubilación anticipada.**

1. Con objeto de mejorar las condiciones de jubilación de aquellos trabajadores con edad igual o superior a cincuenta y ocho años que, acreditando al menos quince años de cotización a la Seguridad Social, seis de los cuales comprendidos entre enero de 1992 y la fecha de la jubilación, pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la empresa negociará con ellos y con la representación legal de los trabajadores una compensación económica, tomando como referencia las circunstancias personales del trabajador y sobre las bases siguientes:

a) La suma de las compensaciones económicas en ningún caso superará el importe de la indemnización establecida por la legislación laboral vigente para los despidos disciplinarios improcedentes.

b) La compensación a percibir durante el tiempo en que el trabajador sea receptor de las prestaciones por desempleo se establecerá individualmente, en base a lo regulado sobre la materia hasta el 31 de diciembre de 1998, y garantizará la percepción del 100 por 100, el 95 por 100, el 90 por 100 o el 85 por 100 de sus retribuciones netas reconocidas en Convenio, incrementadas en el IPC anual, según tenga más de sesenta y tres años, sesenta y dos años, más de sesenta y menos de sesenta y dos años, o más de cincuenta y ocho y menos de sesenta años de edad, respectivamente.

c) El complemento de la prestación de jubilación por cada trabajador se calculará en base a la normativa vigente en esta materia, de manera que perciba en total por este concepto el 95 por 100, el 90 por 100 o el 85 por 100 de la prestación que le correspondería si tuviera sesenta y cinco años, según tenga sesenta y dos años, más de sesenta y menos de sesenta y dos, o más de cincuenta y ocho y menos de sesenta.

2. Las jubilaciones anticipadas se harán efectivas cuando, habiéndolo solicitado el trabajador, proceda además la amortización de su puesto de trabajo o su sustitución por personal excedente de otros departamentos o secciones de la empresa.

**CAPÍTULO VII****Otros derechos y obligaciones****Artículo 37. Multas de tráfico.**

1. Cuando prestando servicio para la empresa al trabajador se le imponga una multa de tráfico por la autoridad competente, la empresa se hará cargo de su abono si la misma es consecuencia de infracción por estacionamiento o aparcamiento indebido o si la infracción no es imputable al trabajador. En los restantes casos el abono de la multa correrá a cargo del conductor infractor.

2. La empresa recurrirá las multas de tráfico que tengan un importe de 10.000 pesetas o más.

**Artículo 38. Retirada del carné de conducir.**

1. Si a un trabajador que para la prestación de su servicio debe conducir un vehículo le es retirado el permiso de conducir como consecuencia de negligencia en la conducción por alcoholismo, drogas o faltas a la autoridad, la empresa estudiará las consecuencias conjuntamente con el Comité de Empresa.

2. Cuando la retirada del permiso de conducir sea consecuencia de la conducción en horas de trabajo, pero por motivo diferente a los indicados y por período inferior a dieciocho meses, la empresa garantizará al vendedor o conductor afectado la percepción de las retribuciones fijas de su categoría laboral, sin comisiones, y le asignará otro puesto de trabajo en la empresa. En ningún supuesto el vendedor afectado podrá percibir durante este período retribuciones superiores a las de un Oficial de 1.<sup>a</sup> Vendedor Autoventas sin comisiones.

3. Si la retirada del carné de conducir es consecuencia de infracción diferente a las referidas en el apartado 1, y cometida fuera de las horas de trabajo, la empresa asignará al trabajador a otro puesto de trabajo si está capacitado para ocuparlo, abonándole la retribución que corresponda al nuevo puesto de trabajo.

4. Si el trabajador afectado por la retirada del permiso de conducir no hubiera disfrutado sus vacaciones anuales, éstas se contarán dentro del período de retirada del permiso.

**Artículo 39. Robos en los vehículos.**

1. Los robos en los vehículos que tengan origen en la negligencia de los vendedores, bien por dejar las puertas abiertas o las llaves puestas, será por cuenta de éstos.

2. En los casos de robos cometidos de noche o cuando se encuentre forzada la cerradura o se haya producido la rotura de algún cristal, el trabajador deberá trasladar el vehículo al taller de la empresa para su comprobación y denuncia, a fin de que el seguro se haga cargo del siniestro.

3. En los casos de robo, atraco o expoliación antes de hacer la correspondiente denuncia, el trabajador deberá informar al departamento de Administración Ventas. De no hacerlo no le será abonado el importe que corresponda.

4. Cuando una vez terminada su jornada el trabajador tenga en el vehículo existencias superiores a 200.000 pesetas, deberá dejar pernoctar el vehículo en la empresa, utilizando, en su caso, otro de repuesto para el traslado a su domicilio.

**Artículo 40. Liquidaciones diarias.**

Los vendedores tienen la obligación de liquidar diariamente, excepto los sábados, o bien presentar el correspondiente permiso de su Jefe directo. En el momento de recuento de existencias, la diferencia entre el vale de existencias y los productos reales en el furgón más las facturas pendientes de cobrar, no podrá exceder de 10.000 pesetas sin justificar.

**CAPÍTULO VIII****Prevención de riesgos laborales****Artículo 41. Prevención de riesgos.**

1. Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

2. La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales. Los trabajadores que formen parte del Comité de Seguridad y Salud tendrán derecho a ocho horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral para el ejercicio de sus funciones en el mismo.

3. Durante la vigencia de Convenio todos los trabajadores se someterán a una revisión médica anual obligatoria dentro de las horas de trabajo. Las extracciones de sangre se realizarán en cada punto de carga a la hora de incorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo.

**CAPÍTULO IX****Derechos sindicales****Artículo 42. Derechos sindicales.**

1. Los Delegados sindicales y los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

2. Los Delegados sindicales y los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales a que tienen derecho en una o varias personas por trimestre y por central sindical, previa notificación por escrito y con siete días de antelación, al menos, indicando el nombre de la persona o personas, el número de horas acumuladas en las mismas y los días en que van a hacer uso de las mismas, a fin de organizar el servicio de ventas. Durante el ejercicio del derecho a horas sindicales los representantes de los trabajadores tienen derecho a la totalidad de sus retribuciones salariales. Cuando un representante haga uso de sus horas sindicales su puesto de trabajo deberá ser ocupado por otro trabajador.

Artículo 43. *Derecho de reunión.*

Sin perjuicio de lo previsto al respecto por la legislación vigente, se reconoce el derecho de los trabajadores a celebrar dos reuniones anuales en los locales de la empresa, a partir de las catorce treinta horas, con una duración máxima de dos horas cada una. Los trabajadores, cualquiera que sea su jornada, no tendrán derecho a percibir compensación alguna derivada de la posible modificación de aquélla por su asistencia a la reunión. Con conocimiento del Comité de Empresa, la Dirección podrá establecer servicios mínimos que garanticen el normal funcionamiento de la actividad de la empresa durante el tiempo que dure la reunión o asamblea.

Artículo 44. *Negociación colectiva.*

Se establece una ayuda para la negociación del Convenio Colectivo de 200.000 pesetas a favor de las secciones sindicales con implantación efectiva en la empresa y firmantes del presente Convenio, que será distribuida de forma proporcional al número de miembros de cada sección sindical en el Comité de Empresa.

## Disposición adicional primera.

Atendida la nueva incorporación a este Convenio de los trabajadores adscritos a los puestos de carga de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y de la provincia de Cáceres, las cantidades establecidas en el anexo III en concepto de comisiones garantizadas no les serán de aplicación.

## Disposición adicional segunda.

Ambas partes se comprometen a celebrar reuniones durante la vigencia de este Convenio para analizar las posibles necesidades en el servicio de ventas, así como la jornada, el calendario laboral y el sistema de comisiones vigentes.

## Disposición adicional tercera.

Se constituye un fondo de 800.000 pesetas anuales a fin de compensar los salarios inferiores de los trabajadores afectados por este Convenio de categoría profesional de Oficial de 2.ª o inferior. Dicho fondo se distribuirá por la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, en forma inversamente proporcional a las retribuciones de los referidos trabajadores y la cantidad resultante tendrá la naturaleza salarial de «prima de actividad». Como consecuencia de esta distribución, y sin superar dicho fondo, todos los trabajadores indicados tendrán una prima de actividad de 25.000 pesetas anuales.

Anexo I. Tablas salariales.

Anexo II. Horas extraordinarias.

Anexo III. Tabla salarial personal de ventas.

## ANEXO I

Tabla salarial año 1999

Denominación de categorías	Mensual/ Diario	Salario base — Pesetas/día	Salario base 30 días — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas/día	Plus Convenio 30 días — Pesetas	Total mes 30 días — Pesetas	3 pagas extras — Pesetas	Total año 1999 — Pesetas
Titulado superior .....	M	5.738	172.140	1.247	37.410	209.550	628.650	3.143.250
Titulado medio .....	M	5.160	154.800	1.190	35.700	190.500	571.500	2.857.500
Jefe Ventas. Proyectista .....	M	4.872	146.160	1.140	34.200	180.360	541.080	2.705.400
Jefe Área. Inspector. Analista C.P.D. ....	M	4.583	137.490	1.082	32.460	169.950	509.850	2.549.250
Jefe Almacén .....	M	4.289	128.670	1.042	31.260	159.930	479.790	2.398.950
Oficial de 1.ª Vendedor antiguo .....	M	4.000	120.000	1.004	30.120	150.120	450.360	2.251.800
Oficial de 1.ª Vendedor nuevo .....	M	4.000	120.000	687	20.610	140.610	421.830	2.109.150
Reponedor (Promotor) .....	M	4.000	120.000	822	24.660	144.660	433.980	2.169.900
Cubre rutas .....	M	4.000	120.000	1.004	30.120	150.120	450.360	2.251.800
Chófer de 1.ª .....	D	4.000	120.000	1.004	30.120	150.120	450.360	2.276.820
Oficial de 1.ª Almacén, Mecánico, Oficios Varios .....	D	4.000	120.000	1.004	30.120	150.120	450.360	2.276.820
Oficial de 2.ª Almacén, Mecánico, Oficios Varios .....	D	3.779	113.370	908	27.240	140.610	421.830	2.132.585
Ayudante Almacén .....	D	3.497	104.910	845	25.350	130.260	390.780	1.975.610
Especialista A .....	D	3.485	104.550	840	25.200	129.750	389.250	1.967.875
Especialista B .....	D	3.380	101.400	817	24.510	125.910	377.730	1.909.635
Peón, Limpiadora .....	D	3.269	98.070	755	22.650	120.720	362.160	1.830.920
Recadista. Portero .....	M	3.269	98.070	755	22.650	120.720	362.160	1.830.920
<i>Administración</i>								
Jefe de 1.ª Administrativo .....	M	4.871	146.130	1.140	34.200	180.330	540.990	2.704.950
Jefe de 2.ª Administrativo .....	M	4.853	137.490	1.082	32.460	169.950	509.850	2.549.250
Oficial de 1.ª Administrativo .....	M	4.000	120.000	1.004	30.120	150.120	450.360	2.251.800
Oficial de 2.ª Administrativo .....	M	3.779	113.370	947	28.410	141.781	425.340	2.126.700
Auxiliar administrativo .....	M	3.497	104.910	901	27.030	131.940	395.820	1.979.100

## ANEXO II

## Horas extraordinarias

	Valor hora — Pesetas
Peón, Especialista, Ayudante .....	1.585
Oficial de 2.ª y asimilados .....	1.689
Oficial de 1.ª y asimilados .....	1.793

## ANEXO III

## Salarios personal ventas

## Vendedores antiguos:

Salario base:  $120.000 \times 15 = 1.800.000$  pesetas.

Plus Convenio:  $30.120 \times 15 = 451.800$  pesetas.

Prima actividad:  $15.852 \times 12 = 190.224$  pesetas.

Prima verano: 188.839 pesetas.

## Comisiones año 1999:

Hasta 1.891.808 pesetas al 5 por 100: 94.590 pesetas.

Hasta 1.221.600 pesetas al 2 por 100: 24.432 pesetas.

Total: 119.022 pesetas.

$119.022 \times 11 = 1.309.242$  pesetas.



Estas comisiones serán garantizadas a nivel individual y cómputo anual sobre venta neta.

Vendedores especiales:

Comisiones año 1999:

$138.279 \times 11 = 1.521.069$  pesetas.

Vendedores nuevos (dos años):

Salario base:  $120.000 \times 15 = 1.800.000$  pesetas.

Plus Convenio:  $20.610 \times 15 = 309.150$  pesetas.

Prima verano: 120.286 pesetas.

Comisiones año 1999:

Hasta 1.891.808 pesetas al 5 por 100: 94.590 pesetas.

Hasta 1.221.600 pesetas al 2 por 100: 24.432 pesetas.

Total: 119.022 pesetas.

$119.022 \times 11 = 1.309.242$  pesetas.

Estas comisiones serán garantizadas a nivel individual y cómputo anual sobre venta neta.

Promotoras:

Comisiones: 0,50 por 100 sobre venta neta.

Cubre rutas:

Salario base:  $120.000 \times 15 = 1.800.000$  pesetas.

Plus Convenio:  $30.120 \times 15 = 451.800$  pesetas.

Prima actividad:  $14.883 \times 12 = 178.596$  pesetas.

Prima verano: 102.747 pesetas.

Comisiones:  $67.896 \times 11 = 746.856$  pesetas.

Chóferes 1.<sup>a</sup> Madrid:

Prima de actividad:  $3.451 \times 365 = 1.259.615$  pesetas.

Chóferes 1.<sup>a</sup> provincias:

Prima de actividad:  $2.327 \times 365 = 849.355$  pesetas.

Chóferes 1.<sup>a</sup> carretera:

Prima de actividad:  $4.218 \times 365 = 1.539.570$  pesetas.

CALENDARIO LABORAL 1.999

ENERO

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FEBRERO

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAYO

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULIO

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DICIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FIESTAS NACIONALES  
C. MADRID Y LOCALES

DIAS LIBRES PARA TODOS  
SABADOS ALTERNOS