

TABLA IV

Año 2003

Resumen de otros conceptos

Concepto	Artículo	Descripción	Cuantía — Euros	Cuantía — Pesetas
Plus nocturnidad (diario)	32	—	11,45	1.903
Plus trabajo en festivo (diario)	33	—	35,22	5.858
Plus jornada partida (mensual)	34	—	121,39	20.198
Plus permanencia en descanso (diario)	35	—	2,22	369
Quebranto de moneda (mensual)	42	—	64,24	10.689
Dietas de viaje (diarias)	43	Ingenieros y Licenciados	68,13	11.336
		Diplomados Universitarios	65,45	10.890
		Jefes Adm. y Taller	62,79	10.447
		Of. Adm. Mant./Taller, Inspec. y asimilados	60,12	10.003
		Resto del personal	53,42	8.888
Anticipos (cantidad/entrega mensual)	54	—	402,00/67,00	66.887/11.148
Plus Variable Progresivo P.V.P.)	29	(P.V.P.) 1º	991,19	164.920
		(P.V.P.) 2º	1.621,25	269.752
		(P.V.P.) 3º	2.251,30	374.585
		(P.V.P.) 4º	2.881,36	479.418
Asignación individual/año a la Bolsa de Obras Sociales ...	52	—	132,52	22.050
Asignación individual/año a la Bolsa de Economato	59	—	343,56	57.164

19436 RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa Panrico, S.A.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa Panrico, S.A. (Centro de Trabajo de Villaverde y puntos de carga de las Comunidades de Madrid, Castilla-La Mancha y Provincia de Cáceres) (Código de Convenio n.º 9012532) que fue suscrito con fecha 16 de junio de 2003 de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 30 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PANRICO, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO DE VILLVERDE (MADRID) Y EN LOS PUNTOS DE CARGA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMA DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA Y PROVINCIA DE CÁCERES DEPENDIENTES DE DICHO CENTRO

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, Castilla-La Mancha y 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 tres años, desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre del 2005.

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 seguirá 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 B.O.E. 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 requerirán la mayoría de ambas partes.

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 vigente y las particulares establecidas en este Convenio.

No obstante, la empresa garantiza que los trabajadores prestarán sus servicios en aquellos centros de trabajo más próximos a su domicilio, siempre que ello sea posible según las necesidades del servicio y atención al cliente.

Se negociará con el Comité de empresa la aplicación práctica de esta garantía.

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 ruta.*

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 mismo no resultase 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 y 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.

3. Dentro de las posibilidades de la organización de la empresa, los trabajadores con limitaciones de salud para realización de rutas, serán reubicados en otros puestos de trabajo con prioridad sobre las contrataciones externas. En tales supuestos será de aplicación lo previsto en el párrafo segundo del apartado 10 del artículo 12 de este Convenio.

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 apartado siguiente de este artículo, lo cual no supone la obligación de tenerlas provistas todas si las necesidades de la empresa no lo requiere.

2. Definición de categorías:

Titulado superior: Es quien en posesión del 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.

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 proceso de datos: Es el técnico responsable de las actividades del proceso de datos mediante ordenador, así como del trabajo de los equipos de analistas-programadores, programadores y operadores.

Sus funciones consistirán en evaluar las necesidades de la empresa en materia de proceso de datos, proponer los objetivos a conseguir y recomendar la adquisición de los medios de hardware y software más idóneos, colaborar con los departamentos usuarios en la creación de las aplicaciones adecuadas a sus necesidades, supervisar y dirigir las actividades de análisis funcional y orgánico, programación y explotación y representar a la empresa en las relaciones con centros de cálculo externos; por último, estudiar y proponer la introducción de cambios y modificaciones en los medios empleados a tenor de la evolución tecnológica de los equipos y sistemas informáticos.

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 personal que preste servicio en el mismo.

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 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.

Programador: Es el técnico en informática que, a partir de la información e instrucciones detalladas por el analista-programador y atendiendo al software de la base de la instalación, diseña y codifica el programa de la aplicación en el lenguaje determinado; realiza las pruebas y ensamblajes necesarios para aprovechar otros programas existentes y conseguir los resultados previstos.

Oficial 1.ª Administrativo: Es el trabajador con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, 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, correspondencias, 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 taquí-mecanógrafos en un idioma extranjero.

Operador: Es el especialista en informática cuya misión es introducir en la máquina los programas diseñados por el programador según el plan e instrucciones recibidas.

Oficial 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 taquí-mecanógrafos en idioma nacional, así como aquellos trabajadores que desarrollan tareas informáticas en los distintos almacenes y encaminadas a la preparación de la carga de los vendedores.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puntualmente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

Jefes de Área: Es quien gestiona la acción de venta, objetivos y/o promoción en el área geográfica encomendada por su superior y a 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 1.ª Vendedor (Monitor): Es quien, además de las tareas propias del Oficial 1.ª Vendedor, efectuará las siguientes:

Control de carga y gestión de expedición de producto.

Suplencia de vendedores.

Acompañamiento en rutas y refuerzo de zonas y mercado.

Apoyo en el desarrollo, introducción, promoción y lanzamiento de nuevos productos.

Colaboración y soporte al jefe de ventas de distrito.

Oficial 1.ª Vendedor: 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 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-promotor: Es quien en apoyo del 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.

Oficial de 1.ª Repartidor: Es quien se ocupa de efectuar previamente el pedido de género a servir, el transporte del mismo al cliente 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 lineales y/o cabeceras de góndola comunicando al taller mecánico cualquier anomalía en el vehículo y cuidando de la conservación y buena presencia del mismo. La limpieza y 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.

Dicha categoría se entenderá creada para atender clientes de gran facturación que determine la Comisión Paritaria.

No serán funciones suyas:

- a) Prospección y captación de nuevos clientes.
- b) Introducción y venta de nuevos productos a los clientes habituales.
- c) El cobro en efectivo del producto.
- d) Cualquier otra no especificada.

Si estos trabajadores realizasen en algún momento las tareas propias del Oficial 1.ª Vendedor-Autoventa tendrán derecho a obtener la contraprestación salarial correspondiente en tanto realicen dichas funciones superiores.

Si las citadas funciones se realizasen por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, se entenderá la existencia de la vacante correspondiente que deberá ser cubierta conforme al Convenio Colectivo.

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, dirigiendo la carga y descarga de los mismos.

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

Oficial 1.ª 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 los órdenes de su mando correspondiente.

Oficial 2.ª 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 primera y de segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure esta situación.

Peón de Almacén: Es quien sirve de apoyo a las tareas propias del ayudante, de forma que a los seis meses de antigüedad en esta categoría, pasará automáticamente a la categoría de ayudante de almacén, percibiendo las retribuciones que corresponden a la misma.

Artículo 11. *Reclamaciones de categorías.*

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 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 podrán 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, aquellas 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 hará 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 tienen 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 efectos retroactivos al día de la solicitud.

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

1. Los trabajadores autónomos que presten sus servicios en la empresa tendrán preferencia para cubrir cualquier tipo de vacante o puestos de trabajo de nueva creación que sea necesario cubrir, excepto los puestos de trabajo de Portero, Cobrador, Vigilante, Recadista o cualquier otro que se adapte a las condiciones de aquellos trabajadores fijos o autónomos que como consecuencia de accidente, enfermedad o pérdida de facultades soliciten dicho puesto. En este caso, el trabajador pasará a tener la categoría que corresponda a ese nuevo puesto y las retribuciones correspondiente. Se mantendrá la antigüedad y en caso de pérdida económica se compensará la misma con el abono de una indemnización calculada según lo establecido por la legislación vigente para los despidos improcedentes.

2. En las vacantes y puestos de nueva creación en el departamento de ventas se estará a lo dispuesto en los Acuerdos del 25 de enero de 2.001.

3. El personal de plantilla de la empresa salvo las excepciones de los apartados anteriores 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.

4. En los casos de promoción interna a un nuevo puesto de trabajo o a un puesto vacante de categoría superior esta 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 siguientes de este artículo.

5. La Dirección publicará en los tablones de anuncios durante al menos 15 días las normas a las que habrá que 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, 6 meses; Técnicos no titulados, 3 meses; Administrativos, 1 mes; Subalternos, 15 días; Mercantiles, 1 mes; Obreros, 15 días.

6. 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 empresa.

7. La clasificación de méritos y pruebas serán efectuadas 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 consideran 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.

8. La selección definitiva para cubrir la vacante anunciada de 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.

9. 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.

10. Aquellos trabajadores que, como consecuencia de accidente, enfermedad o pérdida de facultades, deseen ocupar los puestos de trabajo de portero, cobrador, vigilante, recadista, o cualquier otro que se adapte a sus condiciones, tendrán preferencia absoluta sobre cualquier otro trabajador para ocupar dichos puestos.

El trabajador pasará a tener la categoría que corresponda a ese nuevo puesto y las retribuciones correspondientes. Se mantendrá la antigüedad y en caso de pérdida económica se compensará la misma con el abono de una indemnización calculada según establezca la legislación vigente para caso de despido improcedente.

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

12. Los peones de almacén ascenderán a la categoría de Ayudante de Almacén cuando cumplan seis meses de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO IV**Tiempo de trabajo y descansos.****Artículo 13. Jornada Laboral.**

1. La jornada laboral durante la vigencia de este Convenio se establece en 1762 horas anuales efectivas de trabajo.

2. Siempre que la duración de la jornada diaria (continuada o partida) exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. La hora de reducción de jornada por lactancia se aplicará en los términos previstos por la normativa de general aplicación, si bien se acreditará derecho a ella por los hijos menores de doce meses.

Artículo 14. Libranza y calendario laboral.

1. Durante la vigencia del presente Convenio se librarán todos los sábados del año, a excepción de los trabajadores con la categoría de Oficial 1.ª Repartidor, que mantendrán durante el año su actual jornada de trabajo distribuida en 5 semanas continuadas de trabajo de lunes a sábado y una semana libre. 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. El calendario laboral se confeccionará teniendo en cuenta la complejidad de funcionamiento y de organización que caracteriza la actividad de la empresa, y de acuerdo a 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 del 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 cincuenta por ciento de la plantilla.

c) Teniendo en cuenta lo establecido en el apartado primero 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 (almaceneros y camioneros) 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 domingos y festivos en todos aquellos centros de la empresa en que actualmente se presta servicio 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 obliga-

toriamente 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 legales 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 y 23 minutos de descanso compensatorio. Una hora extra festiva o una hora extra nocturna a una hora y 36 minutos de descanso compensatorio. Una hora extra festiva nocturna a una hora y 48 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. Este deberá realizarse dentro del mismo año y de la 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 abonarán a los importes referidos en el anterior apartado 3.

Artículo 16. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 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 anuncio antes del 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 mercado fuera necesario dividir los períodos de vacaciones, en ningún caso cada uno de ellos será inferior a 15 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, los trabajadores afectados no podrán exceder del 5% de la plantilla, salvo en 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 I.T. durante todo el período de devengo de las vacaciones, perderá el derecho a disfrutarlas en el año correspondiente. La situación de I.T. 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 I.T. 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 I.T. 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 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) 15 días naturales por matrimonio.
- b) Nacimiento de hijo: cuatro días laborables más dos de viaje, si el viaje a cubrir se realiza fuera de la provincia en la que el trabajador tiene su domicilio, con justificación documental de la paternidad.
- c) Muerte de familiares: tres días laborables de permiso más dos de viaje, si el viaje a cubrir se realiza fuera de la provincia en la que el trabajador tiene su domicilio, en los casos de fallecimiento o entierro de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Un día por muerte de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad, más dos de viaje cuando se den las circunstancias indicadas anteriormente.
- d) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares: tres días laborables de permiso más dos de viaje, si el viaje a cubrir se realiza fuera de la provincia en la que el trabajador tiene su domicilio, en los casos de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos por consanguinidad o afinidad.
- f) Un día por cambio o traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, político o sindical, previa notificación oficial.
- h) Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto en los términos de la normativa general aplicable.
- i) En los supuestos de iniciación de trámites de adopción y acogimiento se considerará licencia retribuida el tiempo imprescindible para que el trabajador realice los trámites y gestiones necesarias para los mismos ante los órganos oficiales o de las Comunidades Autónomas. Si como consecuencia de la tramitación de la adopción se tuviese que realizar un desplazamiento con ausencia al trabajo de más de tres días consecutivos el trabajador tendrá derecho a una licencia no retribuida por el tiempo necesario.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 18. *Retribuciones.*

1. Los conceptos salariales que integran la retribución de los trabajadores afectados por este Convenio son las 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.
- l) Objetivos reconocidos.

2. Subida Salarial:

a) Para el año 2003: Conforme a los criterios del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), se establece un incremento retributivo del 2%. Si el IPC real fuere superior a dicho porcentaje, una vez conocido el mismo se procederá a la revisión al alza de las retribuciones por el valor de la diferencia, con efectos desde 1 de enero de 2003.

b) En los meses de enero de los años 2004 y 2005 la Comisión Paritaria se reunirá con la finalidad de establecer los incrementos salariales aplicables a cada uno de los citados años; en atención, en su caso, al IPC estatal oficial para cada año y a los criterios de los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva. Asimismo, se estudiarán y tendrán en cuenta la puesta en marcha de medidas efectivas de mejoras de la productividad que puedan justificar aumentos complementarios a los aplicables con carácter general según lo establecido en el párrafo anterior.

La citada reunión tendrá por objeto la actualización y adecuación de las tablas salariales y demás conceptos económicos a los incrementos que se establezcan y en su caso a la aplicación de las cláusulas de garantía salarial. Las cantidades derivadas de las revisiones anuales, por desviación de IPC, se abonarán en todo caso antes del 28 de febrero del año siguiente a aquel al que se refieran.

3. Todos los trabajadores percibirán su salario mensual en un solo pago.

4. Sin perjuicio del ejercicio por los afectados de los derechos que les reconoce el ordenamiento general vigente, cuando por decisión unilateral de la empresa un trabajador sea trasladado de puesto de trabajo o turno mantendrá el derecho a la percepción de todas las retribuciones del anterior puesto o turno, salvo que las correspondientes al puesto o turno de destino sean globalmente superiores.

Artículo 19. *Salario Base, Plus 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% 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% del salario base a los 5 años de antigüedad, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60% a los 25 o más años.

Artículo 21. *Plus de Nocturnidad.*

El plus de nocturnidad será del 30% del salario base y se percibirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el período comprendido entre las 22 y las 6 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. Todos los trabajadores que no utilicen vehículos de la empresa para acudir a su puesto de trabajo percibirán un plus de 79,69 euros mensuales durante 2.003. Los siguientes años se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC real. Se mantendrán como condición más beneficiosa los importes superiores que se puedan estar devengando por este concepto.

2. Aquellos trabajadores que deban desplazarse desde su domicilio hasta los centros de trabajo de Paracuellos o Coslada, el plus de transporte será de 124,41 euros mensuales durante el año 2.003. Los siguientes años se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC real.

Artículo 23. *Plus de domingos y Complemento de festivos.*

1. Todo el personal incluido en el ámbito del Convenio que preste habitualmente sus servicios en domingos, percibirá una retribución adicional de 31,1735 euros por domingo trabajado durante el año 2.003. Los siguientes años se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC real. Aquellos trabajadores que realicen la mitad o más de su jornada en domingo percibirán el plus de domingo como si hubiesen realizado la jornada completa.

2. El trabajo en festivos se retribuirá en la forma que regía antes de la vigencia de este Convenio, con la única particularidad de que si la jornada es igual o superior a la mitad se abonará como si fuera jornada completa.

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 20 de diciembre de cada año, consistente en 30 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 654,01 euros para el año 2.003.

Artículo 26. *Comisiones.*

1. Las comisiones del personal que realice funciones de Oficial 1.º Vendedor Autoventas son las que se establecen en el Anexo III del presente Convenio. Con independencia de lo establecido en dicho anexo, estos trabajadores percibirán mensualmente un mínimo de 750 euros por este concepto.

2. Para los Oficiales 1.º Vendedor-Autoventas que realicen las rutas de ventas de los pueblos se establece una dieta diaria de 5,8602 euros para el año 2003 y sus actualizaciones al IPC en cada uno de los años siguientes de vigencia del convenio.

3. La Comisión Paritaria extenderá la aplicación de la dieta referida en el apartado anterior a aquellas rutas realizadas en las ciudades y que por sus especiales características de dificultad o complejidad aconsejen un trato similar a las de los pueblos.

A estos efectos, la Comisión Paritaria se reunirá dos veces al año para analizar los casos de extensión de dicha condición o, en su caso, de supresión de la misma si las circunstancias se modificasen.

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 5 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:

Vendedores y Camioneros:

Dos pantalones de invierno y dos de verano: 3.1 puntos por prenda.

Dos camisas de invierno y cuatro de verano: 1.3 puntos por prenda.

Dos corbatas: 0.7 puntos por prenda.

Un anorak 3,2 puntos por prenda

Dos pullover lana: 3.0 puntos por prenda.

Una cazadora especial fuelle: 3.9 puntos por prenda.

Un par de zapatos antideslizantes: 3.7 puntos por par.

Chaleco (2,8).

Total puntos disponibles anualmente: 31.2.

Mecánicos:

Dos monos de invierno y dos de verano: 2.4 puntos por prenda.

Dos camisas de invierno y dos de verano: 1.3 puntos por prenda.

Un anorak: 3.2 puntos por prenda.

Un par de zapatos antideslizantes: 3.7 puntos por par.

Dos chaquetas de invierno y dos de verano (sólo encargados).

Dos pantalones de invierno y dos de verano (sólo encargados).

Total puntos disponibles anualmente: 16.95.

Almacén:

Dos camisas de invierno y dos de verano: 1.3 puntos por prenda.

Dos pantalones de invierno y dos de verano: 1.8 puntos por prenda.

Dos batas playeras: 1.8 puntos por prenda.

Un anorak: 3,2 puntos.

Un suéter grueso: 3.0 puntos por prenda.

Chaleco 2,8.

Total puntos disponibles: 18.3 puntos.

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

4. La empresa facilitará calzado apropiado a los trabajadores con rutas en zonas de sierra.

5. 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 115.000 euros destinado a la concesión de préstamos sin interés por un importe máximo de 3.000 euros amortizables en treinta pagos de 100 euros a lo largo de dos años, a los trabajadores de 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 9.821,51 euros para 2003, y sus actualizaciones al IPC para los años 2004 y 2005, 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% del coste del curso con un límite máximo de 1.103,73 euros anuales para el año 2.003, y las correspondientes a la actualización del IPC para los años 2004 y 2005. 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 en 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 163,69 euros en el año 2.003, que llevará el incremento del IPC real los años 2.004 y 2005. Se abonará en el mes de agosto de cada año, a los trabajadores que tengan hijos menores de 18 años a 31 de agosto. También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores con hijos de 18 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.

3. 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 214,56 euros mensuales para el año 2.003, que llevará el incremento del IPC real los años 2.004 y 2005, a aquellos trabajadores que tengan a su cargo cónyuge, hijos o hermanos afectados por el 33% al menos de minusvalía, reconocida como tal por la Seguridad Social u organismos competentes.

Artículo 33. *Incapacidad Temporal.*

1. En los supuestos de I.T. 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% del salario bruto sin plus de transporte.

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

Artículo 34. *Seguro Colectivo de Vida.*

Se establece un seguro colectivo de vida para todo el personal que tenga, al menos, seis meses de antigüedad en la empresa, consistente en

las siguientes cantidades para el año 2.003: 35.303,06 euros en el supuesto de fallecimiento; 35.303,06 euros en el supuesto de incapacidad permanente absoluta; 52.551,65 euros en el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo y 52.551,65 euros en el supuesto de que sea declarada una incapacidad permanente total como consecuencia de accidente de trabajo. Para los siguientes años de vigencia del presente convenio se incrementará el porcentaje que corresponda con arreglo al IPC de cada año.

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 6 meses de antigüedad en la empresa la cantidad de 3.005,06 euros en concepto de ayuda por defunción.

Artículo 36. *Jubilación Anticipada.*

1. Con objeto de mejorar las condiciones de jubilación de aquellos trabajadores asalariados, de cualquier categoría, de edad igual o superior a 58 años y que, acreditando al menos 15 años de cotización a la Seguridad Social, 6 de los cuales han de estar comprendidos a partir de enero de 1994, 1.995 y 1.996, según corresponda a cada uno de los años de vigencia de este convenio, pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, la empresa negociará con ellos y con el Comité de empresa 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 indemnizatorio establecido por la Legislación laboral vigente para los despidos disciplinarios improcedentes.

b) El límite de la compensación a abonar durante todo el tiempo en el que sea receptor de las prestaciones de desempleo que se establecerá de forma individual y en base a lo regulado y hasta el 31 de diciembre de 2.003, 2.004 y 2.005 según corresponda a cada uno de los años de vigencia de este convenio, sobre esta materia se fijará de manera que se garantice el 100%, el 95%, el 90% o el 85% de las percepciones netas que por los conceptos retributivos del Convenio se tengan acreditadas incrementadas en el I.P.C. anual, según tenga más de 63 años, 62 años, más de 60 y menos de 62 años, o más de 58 y menos de 60 años de edad, respectivamente.

c) El complemento de la prestación de jubilación para cada trabajador se calculará, en base a la normativa vigente en esta materia, de manera que perciba en total por este concepto el 95%, el 90% o el 85% de la prestación que le correspondería si tuviera 65 años, según tenga 62 años, más de 60 y menos de 62, o más de 58 y menos de 60 que les correspondería si hoy tuvieran 65 años.

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 del grupo Panrico.

3. Cada una de las contrataciones de trabajadores con la categoría de Oficial de 1.ª Repartidor dará lugar a que se proceda a hacer efectivo el punto 1 de este artículo siempre que haya solicitudes de trabajadores que cumplan los requisitos necesarios para su jubilación anticipada.

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 la multa de tráfico que tengan un importe de 60,10 euros o superior.

Artículo 38. *Permiso 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 anteriormente indicados y por período inferior a 18 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 1.^a Vendedor Autoventas sin comisiones.

3. Si la retirada del permiso de conducir es consecuencia de infracción diferente a las referidas en el apartado 1 de este artículo 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.

5. Para aquellos trabajadores que por razón de su trabajo necesiten permiso de conducir tipo «C», el coste de la renovación del mismo será a cargo de la empresa.

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 estos.

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 de 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 1.202,02 euros 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 60,10 euros 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 legal 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 Laboral 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 del 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 su puesto 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 14,30 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 aquella por su asistencia a la reunión. Con acuerdo 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.*

1. Se establece una ayuda para negociación del convenio colectivo de 1.682,83 euros por cada año de vigencia 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.

CAPÍTULO X

Empleo

Artículo 45. *Garantía de empleo.*

1. La empresa garantiza los puestos de trabajo (350) afectados por el actual convenio colectivo de la empresa PANRICO, S.A. referida a los centros de trabajo de ámbito de aplicación del convenio, tanto en el número indicado como en las personas con contrato indefinido que actualmente integran dicho colectivo, de forma que ningún trabajador perderá su empleo a no ser por despido declarado procedente por la Autoridad Judicial, todo ello sin perjuicio de aquellos que voluntariamente negocien su salida de la empresa.

Esta garantía numérica y personal se aplicará sin pérdida de las condiciones acreditadas a fecha de hoy.

La plantilla deberá estar compuesta, al menos, por el citado número de (350) trabajadores con contrato indefinido más los trabajadores autónomos que se incorporen a plantilla según se establece en el acuerdo firmado entre la Dirección y el Comité de empresa el día 25 de enero de 2.001.

2. El control del citado número de trabajadores en plantilla se llevará a cabo semestralmente, de forma tal que si a 30 de junio o a 31 de diciembre de cada año no se alcanza la cantidad resultante en el último párrafo del anterior punto se considerará probado incumplimiento por parte de la empresa y ésta queda obligada a contratar el número de trabajadores necesarios para alcanzar dicha cantidad. En este supuesto, la contratación deberá ser de carácter indefinido, con la categoría de Oficial 1.^a Vendedor y las retribuciones que se establezcan para los trabajadores con dicha categoría en el Convenio Colectivo. Para estas contrataciones tendrán preferencia absoluta los trabajadores autónomos que actualmente trabajan para la Empresa y de éstos los de mayor antigüedad. En caso de renuncia de alguno se procederá a ofertar la plaza al siguiente en antigüedad y así sucesivamente mientras existan trabajadores distribuidos autónomos en la Empresa.

Trimestralmente la Empresa informará al Comité de Empresa sobre el empleo existente tanto en cantidad como en composición así como de las medidas adoptadas para su mantenimiento.

La empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de producirse excedente de personal en cualquier centro de trabajo afectado por este convenio, las soluciones a establecer serán en todo caso pactadas con la Representación Legal de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

Las partes negociadoras del VII Convenio Colectivo, con la voluntad de fomentar el empleo estable de carácter laboral del colectivo de trabajadores autónomos que estuvo afectado por los pactos de integración suscritos en los años 85, 92 y 97, han acordado la integración en plantilla de los citados trabajadores con las particularidades que más adelante se especifican.

Ambas partes asumen que esta integración supone un importante coste social para la empresa y una mejora de la estabilidad laboral y condiciones de trabajo de los integrados, por lo que se pactan expresamente las condiciones retributivas de este colectivo en atención a su condición de origen y para no incrementar los costes económicos de la empresa.

Por otro lado, ambas partes manifiestan que esta integración sólo es aplicable a los autónomos específicamente designados en base a las razones históricas antedichas y específicamente la repercusión que tuvo sobre ellos la Reforma operada en la Ley 11/94 del texto del art. 1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la cual, lógicamente, no es extrapolable a los demás trabajadores autónomos.

La empresa admite integrar en plantilla a los 53 trabajadores autónomos que en la actualidad vienen prestando sus servicios para la empresa PANRICO, S.A. y que están vinculados a la misma con contrato mercantil de fecha anterior a 13 de Marzo de 1.997 y estuvieron afectados por los Pactos de Integración suscritos en los años 1.985, 1.992 y 1.997, y por tanto, transformar su contrato mercantil en laboral.

A tal colectivo se añaden dos casos específicos, los Sres. D. José Sánchez Matías y D. Leopoldo Díaz Moreno, que podrán integrarse también como trabajadores por cuenta ajena en las mismas condiciones que el mencionado colectivo de 53 trabajadores autónomos.

En consecuencia, las Garantías de Empleo establecidas en el Capítulo X del presente Convenio Colectivo incluirán, no sólo a los 350 indefinidos citados en dicho Capítulo, sino también a todos los que se integren por esta disposición. La integración se producirá en el momento que los trabajadores los soliciten. La solicitud podrán llevarla a cabo en el plazo de seis meses a contar desde la firma del VII Convenio Colectivo. La posible incorporación voluntaria de los distribuidores autónomos de ese colectivo que así lo comuniquen, lo harán en las siguientes condiciones:

A) Contrato indefinido con categoría de Oficial 1.ª Vendedor-Autoventa y una remuneración compuesta por una parte fija y otra parte variable, garantizando que la suma total de la retribución, las cargas sociales y los gastos asociados o derivados del vehículo será igual al coste que en la actualidad genera el distribuidor transportista autónomo para la empresa, en función de las ventas realizadas en el año 2.002, que de promedio fueron de 180.303,60 euros.

B) La retribución que percibirán estos trabajadores estará distribuida en los siguientes conceptos:

1. Retribución fija correspondiente a Oficial 1.ª Vendedor-Autoventa.
2. Retribución variable consistente en comisiones por venta del 1,19 % del total de ventas realizadas. La citada comisión se devengará mensualmente desde el primer importe.

Esta retribución variable supone el compromiso por parte del trabajador de que en el ejercicio 2.003 mantendrá el mismo nivel de ventas que en el año 2.002, salvo que concurran causas objetivas ajenas a su voluntad que así lo justifiquen.

La empresa, con la colaboración de la representación de los trabajadores, procederá a una redistribución de las rutas que garantice que cada vendedor pueda facturar en condiciones normales de productividad y rendimiento y en jornada normal de trabajo, un total de 180.303,60 euros de venta anual.

C) La comisión técnica paritaria estudiará el servicio en sábados que venían prestando dichos trabajadores para que su integración en convenio no suponga un deterioro del servicio.

D) Prejubilaciones y movilidad de puesto de trabajo.

La empresa ofrece a los trabajadores de este colectivo con más de 58 años la jubilación anticipada en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

La empresa ofrecerá a los trabajadores de este colectivo la posibilidad de recolocación en otros puestos de trabajo distintos a ventas o incluso en otros centros de trabajo de Madrid sin que pueda haber movilidad geográfica, con la expresa garantía de que el salario que percibirán será como mínimo el establecido en cada momento por el Convenio para la categoría de Oficial de 1.ª Vendedor-Autoventa. En el supuesto de que el salario de la categoría de destino sea inferior al de Oficial de 1.ª Ven-

dor-Autoventa, la diferencia económica se abonará como complemento de situación anterior y no será compensable y absorbible.

Si el trabajador rechaza las ofertas de jubilación o recolocación mantendrá la retribución especial establecida en el apartado B) de la esta Disposición Adicional, la cual solo se actualizará en los términos establecidos en el Artículo 18 de este Convenio. Sin perjuicio de lo anterior y coincidiendo con la finalización de la vigencia del Convenio, es decir con fecha 31 de diciembre de 2005, la empresa equipará las condiciones salariales de este grupo de trabajadores a la de los Oficiales de 1.ª Vendedores-Autoventa, de tal manera que de forma automática el 1 de enero de 2006 cobrarán el salario establecido para dicha categoría.

Para aquellos trabajadores a los que la empresa no ofrezca las medidas de prejubilación y recolocación antes citadas, se establece un mecanismo de equiparación al salario del Oficial de 1.ª Vendedor-Autoventa según el calendario siguiente:

Con efectos de 1 de enero de 2003 la empresa abonará el 33,3% de la diferencia retributiva.

Con efectos de 1 de enero de 2004 la empresa abonará el otro 33,3% de la diferencia retributiva.

Con efectos de 1 de enero de 2005 se producirá la definitiva equiparación total.

A los efectos de lo establecido en este apartado, la empresa tendrá un plazo de un mes desde la firma del convenio para ofertar las citadas prejubilaciones o recolocaciones. Estas ofertas deberán contener especificaciones descriptivas suficientes para su adecuado conocimiento por los trabajadores a los que se dirijan, los cuales tendrán asimismo un mes para adoptar su decisión de aceptación o no de las indicadas ofertas. La empresa deberá dar traslado de estas ofertas al Comité de Empresa al tiempo de formularlas a los trabajadores afectados.

Una vez ofertadas y aceptadas por el trabajador, la empresa dispondrá de un plazo de cuatro meses para dar efectivo cumplimiento a las mismas. Sin perjuicio de lo anterior, desde la oferta y aceptación del trabajador, y con independencia de lo que se tarde en ejecutar la medida, la empresa empezará a abonar el 100% de la diferencia retributiva completa establecida en el párrafo anterior.

La empresa podrá realizar otras ofertas de prejubilación o recolocación durante todo el período de la vigencia del convenio. En caso de aceptación del trabajador, pasará a cobrar el 100% de la diferencia desde dicha aceptación, y, en caso de negativa, mantendrá las retribuciones que tenga consolidadas en la fecha en que ésta se produzca, las cuales solo se actualizarán en los términos establecidos en el Artículo 18 de este Convenio. Sin perjuicio de lo anterior y coincidiendo con la finalización de la vigencia del Convenio, es decir con fecha 31 de diciembre de 2005, la empresa equipará las condiciones salariales de este grupo de trabajadores a la de los Oficiales de 1.ª Vendedores-Autoventa, de tal manera que de forma automática el 1 de enero de 2006 cobrarán el salario establecido para dicha categoría.

La aceptación por el trabajador de las medidas de recolocación y prejubilación antes citadas supone la amortización de la garantía de empleo establecida en el párrafo sexto de esta Disposición Adicional, sin que afecte a la garantía personal establecida en el Artículo 45 del Convenio. Para evitar dudas interpretativas lo anterior supone que la vacante causada por un prejubilado o recolocado por aplicación de lo establecido en este apartado, no generará la obligación de la sustitución correspondiente.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores autónomos que reuniendo las condiciones anteriormente descritas, decidieran no solicitar la transformación de su vínculo contractual con la empresa, continuarán prestando sus servicios, manteniendo inalteradas todas las condiciones de su contrato mercantil y las ventas que tienen reconocidas.

Los trabajadores autónomos que renuncien a esta integración perderán su derecho de antigüedad para ocupar las plazas vacantes que se produzcan por cualquier causa contemplada en el presente Convenio Colectivo. No obstante, la fecha de su renuncia figurará como la fecha de inicio para la generación de un nuevo derecho de antigüedad ante otras posibles vacantes futuras.

En el caso de despido improcedente de alguno de estos trabajadores, los mismos, tendrán derecho a que se compute la antigüedad que tienen reconocida como autónomos.

De resultar beneficios fiscales, de cotizaciones a la seguridad social o de fomento al empleo como consecuencia de la transformación de trabajadores autónomos a contrato laboral, los importes resultantes podrán añadirse a las percepciones salariales fijas como complemento personal de los citados trabajadores y por el tiempo de vigencia de los beneficios que resulten.

Cualquier tipo de subvención que reciba la empresa como resultado de la contratación de estos trabajadores se incrementará en el salario de los mismos, de forma que el complemento salarial que recoja dichas subvenciones sea de igual cuantía para todos los trabajadores integrados por esta disposición.

Las vacantes que se produzcan dentro del colectivo de vendedores auto-ventas cuando no suponga obligación para la empresa de abonar cantidad alguna en concepto de indemnización, serán ocupadas de forma preferente por los trabajadores afectados por esta disposición atendiendo a criterios de antigüedad en su relación con la empresa (computándose tanto el tiempo como autónomo, como el de laboral), y en las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto a ocupar establecidas en el convenio colectivo, es decir, las existentes para el trabajador que produjo la vacante. Ambas partes convienen en que el concepto de vacantes referido antes no incluye las que son consecuencia de la promoción de vendedores a otros puestos de ventas, y de forma expresa afirman que esa fue la intención original de esta cláusula, establecida en el VII Convenio Colectivo.

La vacante que a su vez se produzca por el mecanismo del párrafo anterior, tendrá derecho a ocuparla el trabajador autónomo más antiguo en la prestación de servicios en la empresa con las condiciones salariales y laborales establecidas en esta disposición.

Esta Disposición, al formar parte del conjunto del Convenio Colectivo que se ha negociado como un todo, en caso de nulidad parcial o total de la cláusula por resolución judicial o administrativa como consecuencia de la interposición de reclamación de carácter individual o colectiva o cualquier otra causa, supondrá la aplicación del art. 4 del Convenio Colectivo y la consiguiente nulidad del mismo y específicamente de esta cláusula que quedará sin efecto debiendo iniciarse una nueva negociación del Convenio Colectivo en su conjunto.

Disposición adicional segunda.

Atendida la incorporación al Convenio de los trabajadores adscritos a los puntos 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 tercera.

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 cuarta.

Solución extrajudicial de conflictos. Ambas partes se adhieren expresamente en esta materia al contenido del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de Aplicación (RASEC-II), suscritos el 31 de enero de 2001 por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas (BOE del 26 de febrero de 2001).

Disposición final.

En caso de surgir discrepancias en la interpretación del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en los acuerdos firmados el veinticinco de enero y ocho de febrero de 2.001.

ANEXO I

Tabla salarial 2003

Denominación de categorías	Mes o día	Salario base — Euros día	Salario base — 30 días	Plus Convenio — Euros día	Plus Convenio — 30 días	Total — Mes 30 días	3 pagas extras	Total año 2003
Jefe Ventas, Proyectista	M	33,3692	1.001,08	7,8069	234,21	1.235,28	3.705,85	18.529,25
Jefe Área, Inspector	M	31,3903	941,71	7,4139	222,42	1.164,13	3.492,38	17.461,90
Jefe Almacén	M	29,3777	881,33	7,1428	214,28	1.095,61	3.286,84	16.434,20
Oficial 1.ª Vendedor	M	27,4056	822,17	6,8717	206,15	1.028,32	3.084,96	15.424,78
Oficial 1.ª Repartidor	M	27,4056	822,17	6,8717	206,15	1.028,32	3.084,96	15.424,78
Reponedor (Promotor)	M	27,4056	822,17	5,6248	168,74	990,91	2.972,73	14.863,65
Chófer de 1.ª	D	27,4056	822,17	6,8717	206,15	1.028,32	3.084,96	15.596,16
Oficial 1.ª Almacén, Mecánico, Ofic. Var	D	27,4056	822,17	6,8717	206,15	1.028,32	3.084,96	15.596,16
Oficial 2.ª Almacén, Mecánico, Ofic. Var	D	25,8875	776,63	6,2211	186,63	963,26	2.889,78	14.609,45
Ayudante Almacén	D	23,9562	718,69	5,7874	173,62	892,31	2.676,92	13.533,34
Peón, Limpiador	D	22,3907	671,72	5,1775	155,33	827,05	2.481,14	12.543,53
Recadista, Portero	M	22,3907	671,72	5,1775	155,33	827,05	2.481,14	12.405,69

Administración

Denominación de categorías	Mes o día	Salario base — Euros día	Salario base — 30 días	Plus Convenio — Euros día	Plus Convenio — 30 días	Total — Mes 30 días	3 pagas extras	Total año 2003
Titulado Superior	M	39,3057	1.179,17	8,5456	256,37	1.435,54	4.306,62	21.533,10
Titulado Medio	M	35,3480	1060,44	8,1526	244,58	1.305,02	3.915,05	19.575,27
Jefe 1.ª Administrativo	M	33,3692	1.001,08	7,8069	234,21	1.235,28	3.705,85	18.529,25
Jefe Proceso Datos	M	33,3692	1.001,08	7,8069	234,21	1.235,28	3.705,85	18.529,25
Jefe 2.ª Administrativo	M	31,3903	941,71	7,4139	222,42	1.164,13	3.492,38	17.461,90
Analista Programador/CPD	M	31,3903	941,71	7,4139	222,42	1.164,13	3.492,38	17.461,90
Programador	M	29,3777	881,33	7,1428	214,28	1.095,61	3.286,84	16.434,20
Oficial 1.ª Administrativo, Operador	M	27,4056	822,17	6,8717	206,15	1.028,32	3.084,96	15.424,78
Oficial 2.ª Administrativo	M	25,8875	776,63	6,4855	194,56	971,19	2.913,57	14.567,86
Auxiliar Administrativo	M	23,9562	718,69	6,1737	185,21	903,90	2.711,69	13.558,46

ANEXO II**Horas extraordinarias***Año 2003*

Extras diurnas:

Oficial 1.^a y asimilados: 12,2769€.
 Oficial 2.^a y asimilados: 11,5697€.
 Peon, Ayudante: 10,8560€.

Extra nocturnas:

Oficial 1.^a y asimilados: 15,6408€.
 Oficial 2.^a y asimilados: 14,7398€.
 Peon, Ayudante: 13,8305€.

Festivas diurnas:

Oficial 1.^a y asimilados: 14,7937€.
 Oficial 2.^a y asimilados: 13,9415€.
 Peon, Ayudante: 13,0815€.

Festivas nocturnas:

Oficial 1.^a y asimilados: 17,3595€.
 Oficial 2.^a y asimilados: 16,3596€.
 Peon, Ayudante: 15,3504€.

ANEXO III**Salarios personal de ventas***Año 2003*Oficial 1.^a Vendedor:

Salario Base: 822,17 x 15 = 12.332,50€.
 Plus Convenio: 206,15 x 15 = 3.092,27€.
 Prima de Actividad: 108,59 x 12 = 1.303,04€.
 Prima de Verano: = 1.293,56€.

Comisiones año 2.003

Hasta 12.958,95€ al 5 por 100 = 647,95€.
 Hasta 8.368,00€ al 2 por 100 = 167,36€.

Total: 815,31€.

815,31 x 11 = 8.968,41€.

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

Oficial 1.^a Vendedor (Monitor):

Comisiones año 2003

Según acta de 26 de abril de 2000 que se componen de comisiones más objetivos:

815,30 x 16% = 945,75€ por 11 mensualidades.
 945,75€ x 11 = 10.403,23€.

Estas comisiones serán garantizadas a nivel individual y cómputo anual.

Vendedores Especiales:

Comisiones año 2003:

947,21 x 11 = 10.419,31€.

Promotoras/es:

Comisiones: 0,50% sobre venta neta.

Oficial 1.^a Repartidor:

Salario Base: 822,17 x 15 = 12.332,50€.
 Plus Convenio: 206,15 x 15 = 3.092,27€.
 Prima de Actividad: 108,59 x 12 = 1.303,04€.

Comisiones:

1.831,70€ anuales, distribuidos en cada uno de los 11 recibos de salarios mensuales a razón de 166,5181€, según porcentaje a determinar en la comisión paritaria.

Estas cantidades integran y absorben las retribuciones que por todos los conceptos venían percibiendo los Oficiales 1.^a Repartidores a 31.12.2002.

Chóferes 1.^a Madrid:

Prima de actividad: 23,6396 x 365 = 8.628,45€.

Chóferes 1.^a Provincias:

Prima de actividad: 15,9410 x 365 = 5.818,45€.

Chóferes 1.^a Carretera:

Prima de actividad: 28,8904 x 365 = 10.544,98€.

19437 RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mahou, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Mahou, S.A. (Código de Convenio n.º 9006572) que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 3 de octubre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVOS DE LA EMPRESA MAHOU, S.A.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa Mahou, S.A., dedicada a la fabricación y comercio de cerveza, que preste sus servicios en los centros de trabajo que la misma tiene actualmente establecidos o que establezca en el futuro en cualquier parte del territorio nacional.

No obstante lo anterior, podrán optar voluntariamente por excluirse del Ámbito del presente Convenio Colectivo, a efectos salariales, jornada y de vacaciones los trabajadores que ya lo estaban con anterioridad, así como aquellos que voluntariamente opten por su exclusión dentro de las siguientes categorías: Directivos, Jefes de Servicio, Titulados de Grado Superior, Titulados de Grado Medio, Jefes de 1.^a y las integradas en los Departamentos de Marketing y Comercial, en este caso de Jefes de Segunda de Red de Ventas e Inspectores de 1.^a, 2.^a, 3.^a, y 4.^a, excepto los trabajadores de Customer Service.

Todos aquellos trabajadores de estas categorías que voluntariamente opten por excluirse del convenio colectivo, podrán solicitar su retorno al mismo cuando así lo deseen. Tendrán una opción de salida y otra de retorno al Convenio con carácter voluntario en ambos casos.

Para aquellos trabajadores de estas categorías que opten por salir, la propuesta se hará a través del Departamento de RRHH y el Departamento afectado, en presencia del Presidente y/o el Secretario del Comité Intercentros a solicitud del interesado.

Los empleados de estos colectivos que permanezcan en convenio no sufrirán trato discriminatorio alguno por esta causa, manteniendo sus condiciones de Convenio.

Los trabajadores de estos colectivos que se contraten, a partir de ahora, podrán optar por incorporarse al Convenio, una vez superado el período de prueba.

La Empresa aplicará automáticamente las condiciones del Convenio a los actuales trabajadores de Mahou de los colectivos Comercial y Marketing que soliciten por escrito su vuelta a Convenio.

Los trabajadores de estas categorías que quieran optar por la salida o el retorno al Convenio tendrán como requisito imprescindible que comu-