

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE HACIENDA

16217 *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2001, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se dispone la publicación de la relación de puestos de trabajo actualizada a 24 de julio de 2001, de la misma.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.3 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, sobre relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado, se dispone la publicación de la relación de puestos de trabajo actualizada a 24 de julio de 2001, del personal funcionario de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, que figura en el anexo a la presente Resolución.

Madrid, 2 de agosto de 2001.—P. D. (Resolución de 24 de junio de 1999, «Boletín Oficial del Estado» de 9 de julio), el Director general, Ignacio Ruiz-Jarabo Colomer.

(En suplemento aparte se publica el anexo correspondiente)

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16218 *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9013672), que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por las secciones sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 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,

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 julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO «BIMBO MARTÍNEZ COMERCIAL, SOCIEDAD LIMITADA». AÑOS 2001 A 2002

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Obligatoriedad del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo es la expresión del acuerdo libremente adoptado, por las partes firmantes del mismo, actuando en nombre de los trabajadores/as las representaciones sindicales de U.G.T. y CC.OO. con implantación en la empresa «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» que suponen la mayoría de la representación unitaria existente en la misma.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territoriales, funcional, personal y temporal pactados.

El Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente, la regulación contenida en los Convenios Colectivos anteriores y demás Pactos o acuerdos aplicables en la Empresa a concretos trabajadores/as y/o centros de trabajo, ya fuesen de aplicación al personal procedente de las empresas «Bimbo, Sociedad Anónima», «Supan, Sociedad Anónima» y «Repostería Martínez, Sociedad Anónima», o a los trabajadores/as de nueva contratación, sin perjuicio del Acuerdo de Transferencias al que llegaron en su día las partes negociadoras y que se recoge como anexo, el cual es aplicable única y exclusivamente a los casos y personas previstos en el mismo a título personal.

Artículo 2. *Compensación.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 3. *Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales futuras -generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en lo que se refiere a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas quedará en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse en su contenido.

Artículo 5. *Normativa general.*

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicaciónArtículo 6. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada» en la fecha de entrada en vigor o los que se creen durante su vigencia, en el territorio español.

Artículo 7. *Ámbito funcional.*

Se hallan incluidas en el ámbito de este Convenio las actividades que sean objeto social de la empresa, y en especial las relacionadas con la venta de los productos que comercializa, en las actividades de transporte, venta en sus distintas modalidades, así como su distribución.

Artículo 8. *Ámbito personal.*

Se aplicará el Convenio al personal de plantilla, fijo o temporal, que preste servicios profesionales para «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada» y no estén excluidos del Convenio.

Quedarán expresamente excluidos de su ámbito de aplicación las personas que ostenten en la Empresa cargos de responsabilidad de alta gestión y los representantes/responsables de la Dirección en las distintas áreas de negocio, mientras efectivamente ocupen dichos puestos.

Artículo 9. *Ámbito temporal y denuncia.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2.001, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre del 2002.

Se entenderá automáticamente prorrogado, por tácita reconducción, de no mediar denuncia en forma del mismo, que habrá de ser notificada por escrito a la otra parte con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia y en la que deberán determinarse las materias concretas que se propongan como objeto de negociación.

Denunciado en tiempo y forma el Convenio, perderán únicamente vigencia –al término de la pactada en el mismo– sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio sus efectos normativos –con carácter transitorio hasta la entrada en vigor del que le sustituya, sin que ello pueda suponer perjuicio alguno para el cumplimiento de los acuerdos a que pueda llegarse en el nuevo Convenio.

CAPÍTULO III

Comisión ParitariaArtículo 10. *Atribuciones.*

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

- I. La interpretación de las normas contenidas en el Convenio.
- II. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
- III. El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio.
- IV. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

Artículo 11. *Composición.*

La Comisión estará integrada por tres representantes de la Empresa y otros tantos de los trabajadores/as, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores externos, con voz. Para la designación de estos representantes por la parte social, se seguirá el criterio de proporcionalidad sindical.

Artículo 12. *Funcionamiento.*

Las normas concretas de actuación interna de la Comisión serán las que esta misma se otorgue.

Las fechas de las reuniones coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión del Comité Intercentros, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar hasta dos reuniones específicas al año cuando lo solicite una de las partes, comu-

nicándolo por escrito con una antelación mínima de quince días y debiendo figurar en la misma los temas que se quieren tratar.

En el caso de que se hubiesen agotado las dos reuniones antes citadas y existiesen temas en que por su especial importancia y trascendencia colectiva, en cuanto a la aplicación e interpretación del Convenio, se realizará una convocatoria extraordinaria para tratar específicamente este tema.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Organización del trabajoArtículo 13. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 14. *Gestión por competencias.*

La organización del trabajo tendrá en cuenta la capacidad profesional de los trabajadores/as que se determinará a través de la gestión por competencias.

Se entiende por competencias al conjunto de capacidades y conocimientos profesionales que un trabajador de plantilla, fijo o temporal, de Bimbo-Martínez Comercial necesita para desarrollar las funciones y tareas propias de la ocupación asignada, en lo que se refiere a:

- Conocimiento del mercado y de los productos,
- A cómo generar pedidos,
- A las técnicas de «merchandising» y
- A las técnicas de negociación comercial.

Artículo 15. *Igualdad de oportunidades.*

Bimbo-Martínez Comercial impulsará aquellas iniciativas que fomenten la igualdad real de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

Artículo 16. *Polivalencia y plena ocupación.*

Se establecen como principios básicos, tanto a favor de las necesidades organizativas del trabajo, como en beneficio de la formación profesional y desarrollo de los empleados, la polivalencia en las funciones profesionales y en la movilidad, de acuerdo a la legislación vigente, sin otras limitaciones que las exigidas por la capacidad y titulación académica o profesional precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

CAPÍTULO II

Contratación y empleoArtículo 17. *Jubilación obligatoria.*

A fin de facilitar el necesario relevo generacional, la jubilación del personal afectado por el Convenio será forzosa al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo que no se acredite un derecho a pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, en cuyo caso la relación laboral podrá continuar exclusivamente hasta el momento en que se den los requisitos mínimos exigidos para causar derecho a aquélla.

No se podrá, en ningún caso, proceder a la contratación de personal que tenga reconocida la condición de pensionista por jubilación y se halle percibiendo las prestaciones reglamentariamente establecidas para la misma.

Artículo 18. *Excedencias con reserva de puesto de trabajo.*

Con independencia de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as, los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán obtener la situación de excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de dos años no prorrogables.

El número máximo de trabajadores/as en la situación antes dicha no podrá ser superior al 1 por 100 de la plantilla fija a la que es aplicable el presente Convenio, de modo que de existir peticiones que sobrepasen dicho porcentaje permanecerá en situación de espera hasta que se produzca una baja en el cupo por cualquier causa.

A tales efectos se creará un registro y al Comité Intercentros se informará puntualmente sobre las situaciones de excedencia existentes en la empresa.

Artículo 19. *Contrato eventual.*

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores/as, en los ámbitos de aplicación del Convenio, este tipo de contrato temporal podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, con expresa referencia de las partes a la regulación contenida en el Convenio Colectivo aplicable del sector.

A la finalización del anterior plazo contractual, si se mantuviese la necesidad de tener que cubrir el puesto de trabajo por convertirse de cuadro básico (necesidad de seguir ocupando el puesto de trabajo), se convertirá en indefinido el contrato de trabajo temporal, siempre que no exista un trabajador fijo de plantilla excedente que estuviese interesado en cubrirlo.

Artículo 20. *Otras modalidades contractuales.*

La empresa procederá a la contratación de trabajadores/as fijos o con carácter temporal, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, en cuanto a las diferentes modalidades de contratación.

La Empresa procurará que la contratación temporal propia sea de mayor utilización frente a la realizada con las ETT.

Artículo 21. *Período de prueba.*

En cuanto a la duración del período de prueba de las nuevas contrataciones, se estará a la prevista en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores/as, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

En el caso que el trabajador hubiese prestado servicios profesionales con anterioridad en el mismo puesto de trabajo, no se establecerá período de prueba.

Artículo 22. *Personal de nueva contratación para cubrir puestos de trabajo de vendedor/a autoventa.*

Dadas las características concurrentes en los puestos de trabajo de vendedor/a autoventa, y la necesidad de un adecuado aprendizaje de las funciones profesionales que debe realizar (conocimiento de las referencias, clientes, sistemas de pedido y ajustes, sistemas de recogida de producto etc.) se establece para el personal de nueva incorporación que percibirá el 90 por 100 de los salarios fijos establecidos para la categoría profesional de vendedor/a autoventa, durante el plazo de un año de trabajo efectivo.

Los periodos de trabajo realizados en anteriores contrataciones, se tendrán en cuenta a efectos de computar el plazo del año que autoriza a la aplicación del porcentaje sobre tablas antes establecido, pasando a percibir el 100 por 100 de las tablas una vez alcanzado el referido año.

Se aplicará esta regulación únicamente al personal de nueva contratación a partir de la firma del Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» que no hubiese prestado servicios profesionales con anterioridad en «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada»

TÍTULO II

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 23. *Grupos profesionales.*

La plantilla de Bimbo-Martínez Comercial se compone de dos grupos profesionales, en función de la actividad a desempeñar:

Ventas: Que lo integran los puestos de trabajo con las categorías de Supervisor, Vendedor Autoventa, Preventista, Vendedor Grandes Clientes y «Merchandiser».

Distribución: Que lo integran los puestos de trabajo con las categorías de Acomodador, Chófer-Transportista y Reponedor.

El grupo profesional de Ventas se caracteriza por responsabilizarse de la consecución de los objetivos de venta, promoción y devolución, así como por su relación personal con los clientes.

El grupo profesional de Distribución: da soporte operativo al grupo de ventas, con el objetivo de garantizar el mejor aprovisionamiento y servicio a los clientes que permita la consecución de los objetivos de venta, promoción y devolución.

Artículo 24. *Definición de puestos de trabajo.*

Los grupos profesionales comprenden los puestos de trabajo indicados en el anterior artículo, que serán de aplicación en la empresa, sin perjuicio de los que se puedan crear en el futuro, a efectos de adaptar la estructura comercial a las necesidades del mercado, negociándose con las representaciones sindicales firmantes del Convenio.

Con carácter meramente enunciativo, las partes negociadoras establecen los siguientes:

Grupo profesional de Ventas

a) Vendedor/a Autoventa: Es el trabajador responsable de la gestión de los clientes asignados por la empresa que compone una ruta de autoventa, realizando las tareas de gestión de ventas, transporte y reposición en cada uno de los clientes.

Integran sus funciones:

Realizar pedidos y ajustes.

Conducir el vehículo.

Cuidar del vehículo y mantener el interior limpio.

Mantener la relación comercial adecuada con cada cliente.

Gestionar la gama de productos referenciada en cada cliente.

Recoger la devolución según normativa.

Colocar el material punto de venta

Realizar las promociones acordadas.

Cumplimentar la documentación mercantil justificativa de la entrega y/o recogida.

Cobrar al cliente de contado.

b) Preventista: Es el trabajador responsable de la gestión de la venta en clientes de gran consumo, tipo hipermercado y supermercado.

Integran sus funciones:

Gestionar las relaciones con los clientes que tiene asignados.

Generar y ajustar pedidos, determinando la cantidad y variedad de producto necesario para conseguir el «stock» ideal que cubra las posibilidades de acuerdo con el número de referencias dadas de alta en cada cliente.

Controlar la entrega del pedido y la reposición.

Gestionar y registrar la promoción y la devolución.

Realizar el seguimiento de los indicadores de ventas.

Obtener información del lineal y del punto de venta.

Coordinar con el personal de Distribución y merchandising el correcto servicio y atención al cliente.

Para realizar sus funciones puede contar con la ayuda del Merchandiser.

c) Vendedor de Grandes Clientes: Es el trabajador responsable de la gestión y reposición de los puntos de venta asignados por la empresa del tipo cliente de gran consumo, ya sea supermercados o hipermercados, con control directo de los lineales asignados en cada uno de los puntos de venta.

Integran sus funciones:

Coordinar con los clientes los horarios de reparto y de entregas de mercancía en colaboración con el Chófer-Transportista.

Atender las reclamaciones que se generen en el punto de venta.

Efectuar pedidos.

Controlar el lineal, así como la devolución y la rotación de los productos.

Aplicar técnicas especiales de animación, oferta y promociones.

Gestionar los lineales en el punto de venta, incluida la reposición de los mismos y retirada de la devolución.

Colaborar en la carga y descarga en los clientes o punto de destino.

d) Merchandiser: Es el trabajador que siguiendo instrucciones del Preventista, es responsable de la debida reposición de los productos que comercializa la empresa en los lugares asignados por el cliente en el establecimiento comercial.

Integran sus funciones:

Posicionar y reponer los productos en espacios asignados por el cliente
Trasladar los productos desde los almacenes del cliente a los espacios asignados y/o puntos especiales de venta.

Gestionar la exposición de los productos en el lineal.
Retirar la devolución.

Anotar e informar al Preventista sobre la situación de «stock» de los productos en los puntos de venta asignados, volumen de devolución y funcionamiento de las promociones pactadas.

e) Supervisor: Es el trabajador encargado del funcionamiento de un grupo de trabajadores de ventas, asumiendo la responsabilidad del funcionamiento del mismo. Sus funciones se encuentran definidas en el «Manual del Supervisor».

Grupo profesional de Distribución

f) Acomodador: Es el trabajador responsable de la recepción de los productos de fábrica, así como de su adecuada carga en los furgones de ventas y/o para la entrega a concretos clientes.

Integran sus funciones:

Recepcionar los productos remitidos por el fabricante, realizando la carga/descarga.

Colocar los productos en los furgones de ventas según los pedidos realizados por el personal de ventas.

Controlar adecuadamente la debida carga de los productos evitando faltantes y sobrantes.

Almacenar el resto de productos en los lugares destinados para este fin.

Preparar los pedidos, carga y descarga de producto para concretos clientes, movimiento y ubicación de palés, clasificación de bandejas, y mantener en orden la zona de trabajo.

g) Chófer-Transportista: Es el trabajador responsable del transporte de los productos comercializados por la empresa, desde los almacenes de la misma o lugares indicados por ésta, hasta los del cliente o lineales del mismo.

Integran sus funciones:

Recoger el producto preparado para los clientes en los centros de trabajo.

Transportar los productos desde y hasta el lugar indicado.

Elaborar el albarán de entrega de la mercancía al cliente, teniendo en cuenta el pedido realizado y el producto realmente preparado.

Cargar y descargar en el cliente o punto de venta.

Colocar el producto siguiendo las instrucciones del personal de ventas o cliente.

Recepcionar y entregar documentos a los clientes asignados.

Recoger envases, paletas, jaulas y mantener el lugar asignado a los productos en buen estado.

Responsabilizarse del cuidado, conservación y limpieza del interior del vehículo asignado.

Puede ser destinado a otros cometidos dentro del centro de trabajo, cuando sus funciones no absorban la jornada completa, a efectos de completar la misma.

h) Reponedor: Es el trabajador responsable de la debida reposición de los productos que comercializa la empresa en los lugares asignados por el cliente en el establecimiento comercial.

Integran sus funciones:

Posicionar y reponer los productos en espacios asignados.

Trasladar los productos desde los almacenes del cliente a los espacios asignados y/o puntos especiales de venta.

Gestionar la exposición de los productos en el lineal.

Retirar la devolución.

Artículo 25. *Movilidad funcional/profesional.*

En materia de movilidad funcional entre los distintos puestos de un mismo grupo profesional, se estará a lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 26. *Garantías por cambio de categoría profesional.*

El trabajador/a que pase a realizar de forma permanente funciones profesionales de otra categoría dentro del mismo grupo profesional, pasará a percibir las retribuciones fijas y variables de la nueva categoría. No obstante, se garantizará al trabajador/a que percibirá la misma cantidad en cómputo total anual que cobraba en la anterior categoría, durante un plazo de tres años desde el cambio; y sin perjuicio de poder llegar las partes a una cantidad a tanto alzado de una sola vez.

TÍTULO III

Tiempo de trabajo

CAPÍTULO I

Jornada laboral

Artículo 27. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo que regula el presente Convenio Colectivo, se establece en función de las peculiaridades o características que concurren en cada uno de los puestos de trabajo a desempeñar.

En los centros de trabajo se confeccionará un calendario laboral para los distintos puestos de trabajo, con indicación de la jornada y se expondrá en un lugar visible.

Artículo 28. *Día de libre disposición.*

El personal que preste servicios profesionales de forma habitual durante los seis días de la semana, tendrá derecho a un día retribuido de libre disposición. En la retribución se incluirán las retribuciones variables; a estos solos efectos, serán las que se hubieran tenido en cuenta para abonar el promedio del período vacacional.

Artículo 29. *Trabajadores/as grupo profesional de Ventas.*

1. Para los trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo pertenecientes al grupo profesional de Ventas, la jornada de trabajo será de seis días a la semana, de forma continuada o partida, en función del puesto concreto de trabajo desempeñado.

2. La duración semanal, al ser un trabajo que se realiza en la calle y las especiales peculiaridades que concurren en la misma, se establece en cuarenta y cuatro horas de presencia semanal.

3. Como regla general, el personal de autoventa realizará jornada de mañana. De forma excepcional, en los casos especiales que la atención a los clientes asignados en la ruta lo justifique, se podrá establecer una jornada partida, de mañana y tarde, que en caso de no llegarse a un acuerdo con el trabajador, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 30. *Trabajadores/as grupo profesional de Distribución.*

1. Para los trabajadores/as encuadrados en el grupo profesional de transporte y distribución, la jornada de trabajo será de seis días a la semana, de forma continuada. En el caso de realizarse varias actividades o las necesidades de mercado y/o atención al mercado lo justifiquen, se podrá establecer una jornada partida a efectos de dar ocupación efectiva durante la jornada laboral en el centro de trabajo.

2. La duración de la jornada de trabajo semanal será de treinta y ocho horas a la semana efectivas.

3. No obstante, en el caso de los Chófer-Transportistas la jornada será de cuarenta y cuatro horas de presencia semanales, dadas las peculiares características que concurren en este tipo de actividad.

Artículo 31. *Licencias retribuidas especiales.*

En los casos de licencia retribuida por:

Nacimiento de hijo/a.

Muerte, enfermedad grave u Hospitalización del cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a.

Muerte, enfermedad grave u Hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a, percibirá la retribución con inclusión de los variables que hubiese en caso de prestar servicios profesionales.

CAPÍTULO II

Horas extraordinarias

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

El personal adscrito al grupo profesional de Ventas, al realizar el trabajo en el mercado sin control directo de la empresa, queda excluido de la percepción de horas extraordinarias, dadas las características concurrentes en la actividad desarrollada, percibiendo una compensación económica

en concepto de retribución variable en atención a las peculiaridades concurrentes en los puestos de trabajo que desempeñan.

Para el personal adscrito al grupo profesional de Distribución (acomodador y reponedor), en el caso de realizar horas extraordinarias por razones de atención a los pedidos o clientes que no puedan demorarse, serán compensadas a elección del trabajador/a, con tiempo de descanso en proporción una hora \times una hora y media, previa acumulación en días enteros de jornada, o a razón de 1.690 pesetas la hora extra.

CAPÍTULO III

Vacaciones

Artículo 33. *Duración.*

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

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

Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo disfrutarse dentro del año natural, salvo acuerdo expreso en contrario.

Artículo 34. *Distribución.*

En el mes de enero de cada año, cada centro de trabajo confeccionará un calendario de vacaciones.

Las fechas de disfrute de vacaciones tendrán siempre presente las necesidades de ventas, transporte y distribución, a efectos de evitar desatender el mercado; y a igualdad de condiciones se dará preferencia al período estival (junio a septiembre).

De la misma forma, al confeccionar el calendario vacacional se tendrá en cuenta los períodos de descanso acumulables del personal de ventas que haya optado por los mismos, según se indica más adelante.

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

Artículo 35. *Retribución de vacaciones.*

1. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la retribución correspondiente a salario base que corresponda.

2. El personal de Ventas percibirá el promedio de comisión sobre la venta y/o incentivos por ventas y devolución (según proceda), abonados en el año anterior en el centro de trabajo para los trabajadores/as de la misma categoría profesional.

3. Los chófer transportistas y los acomodadores percibirán además en vacaciones la media del Plus de Nocturnidad y de Festividad, devengado por cada uno de ellos durante el año anterior.

CAPÍTULO IV

Licencia no retribuida

Artículo 36. *Licencia no retribuida.*

El personal al que le es aplicable este Convenio, podrá acogerse cada año a una licencia no retribuida de cuatro semanas.

Artículo 37. *Organización de la prestación de servicios.*

A efectos de poder planificar el trabajo anual de forma adecuada, en el mes de enero de cada año, el trabajador interesado comunicará al Responsable del centro de trabajo su intención de acogerse a las cuatro semanas de licencia no retribuida.

En base a la anterior comunicación, el Responsable del centro de trabajo, planificará los días de trabajo anuales de cada trabajador, fechas de vacaciones, y tiempo de licencia no retribuida, con asignación de los tiempos de trabajo y descanso para cada uno.

En todo caso, tendrán prioridad las fechas de disfrute de vacaciones sobre las de licencia no retribuida. En el caso de que varios trabajadores/as estuvieran interesados en unas mismas fechas para la licencia no retribuida, se aplicará un sistema rotativo de preferencias, que salvo diferente criterio acordado en el centro de trabajo, será el de antigüedad en el centro de trabajo.

Artículo 38. *Fechas de licencia no retribuida.*

Las cuatro semanas de descanso se podrán acumular al período vacacional o realizarse en distintas fechas, pero teniendo siempre en cuenta la adecuada organización del trabajo que evite dejar desatendido al mercado y/o clientes.

En todo caso, dos semanas de descanso se realizarán de forma continuada al período vacacional; y en cuanto a las dos semanas restantes se realizará en las fechas que el trabajador y el Responsable del centro de trabajo establezcan de mutuo acuerdo. En el caso que hubiesen varios trabajadores/as interesados en unas mismas fechas se establecerá un orden rotativo de preferencia.

Artículo 39. *Retribución en el tiempo de licencia no retribuida.*

En el caso de que el trabajador comunique a la empresa la opción de acogerse a la licencia no retribuida, el salario anual fijo del mismo se prorrateará en los doce meses del año, a efectos de evitar períodos sin retribución y cotización.

En cuanto al salario variable, será en todo caso el que haya devengado por la prestación efectiva de servicios en los períodos de pago.

TÍTULO IV

Régimen retributivo

CAPÍTULO I

Sistema y estructura salarial

Artículo 40. *Sistema salarial.*

El sistema establecido en el Convenio Colectivo para cada trabajador, pretende retribuir adecuadamente la labor realizada por cada uno, diferenciando los diferentes conceptos que integran el salario en función del trabajo realizado, y de cuya suma se obtiene el salario total de cada empleado.

Artículo 41. *Anticipos.*

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos ordinarios sobre la retribución salarial del mes en curso, de acuerdo al sistema establecido en la empresa, mediante una solicitud formulada antes del día 10 de cada mes, que le será hecha efectiva por transferencia el día 15 del referido mes.

En casos especiales que se justifiquen, se podrán conceder anticipos extraordinarios en fechas y sobre retribuciones diferentes a las anteriormente indicadas.

Artículo 42. *Conceptos salariales.*

Se establece una estructura salarial compuesta por los conceptos que se indican a continuación, dependiendo la percepción de cada uno de ellos de cada uno de los puestos de trabajo desempeñados:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Variables por resultados de Ventas.
- Nocturnidad y festividad.
- Servicio especial chófer-transportista.
- Complemento especial festividad.

Artículo 43. *Salario base.*

El salario base retribuye la pertenencia del trabajador al Grupo Profesional, en el sentido de los conocimientos, capacidades y experiencia que pone al servicio de la empresa, y que ésta reconoce.

CAPÍTULO II

Complementos salarialesArtículo 44. *Nocturnidad y festividad.*

Para el personal que desempeñe el puesto de trabajo de acomodador y Chófer-Transportista, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución adicional por cada hora trabajada en ese horario de 317 pesetas.

Igualmente, el trabajo realizado en domingos o festivos por parte del acomodador y Chófer-Transportista se compensará a razón de 900 pesetas por cada hora efectivamente trabajada.

Los restantes puestos de trabajo regulados en este Convenio quedan excluidos de la percepción de esta retribución variable y funcional, al quedar comprendido en el salario establecido para los mismos, las circunstancias que se retribuyen en este artículo.

Las cantidades establecidas en este artículo son incompatibles con el complemento especial festividad.

Artículo 45. *Servicio especial Chófer-Transportista.*

En aquellos casos imprevistos en que por necesidades de mercado sea preciso que el Chófer-Transportista atienda fuera de su horario habitual de trabajo un servicio adicional, percibirá una compensación de 2.490 pesetas por servicio realizado. La prestación de dicho servicio será totalmente voluntaria. En caso de que el servicio prestado sea en domingo o festivo, la compensación será de 3.370 pesetas. Se devengará la prima por servicio especial cuando se emplee aproximadamente una hora en la realización del mismo.

Artículo 46. *Complemento especial festividad.*

En el caso de que el personal preste servicios profesionales en un día festivo, como consecuencia de la apertura de los establecimientos comerciales, donde se comercializan los productos de la empresa, percibirá:

Grupo profesional Ventas: La cantidad de 15.710 pesetas.

Grupo profesional Distribución: la cantidad de 13.300 pesetas en concepto de complemento especial festividad, retribuyendo el mismo el trabajo especial y adicional realizado en el citado día.

El trabajador podrá optar entre percibir el mencionado complemento o un día adicional de descanso compensatorio más la cantidad a tanto alzado de:

Grupo profesional Ventas: La cantidad de 5.700 pesetas.

Grupo profesional Distribución: La cantidad de 5.700 pesetas.

Para cubrir las anteriores necesidades organizativas se seguirá el criterio de voluntariedad, y en su defecto se establecerá un orden rotativo entre los trabajadores/as que deban prestar los referidos servicios profesionales.

En el caso de que se modificarán de forma sustancial las circunstancias tenidas en cuenta en la negociación de este artículo, en cuanto al número de días de apertura en festivo o domingos, se negociará un nuevo sistema organizativo, y en caso de no llegarse a un acuerdo, se aplicará la legislación vigente.

Artículo 47. *Variables por resultados en ventas.*

1. Sistema de incentivos por objetivos.—Los trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo del grupo profesional de ventas, percibirán un incentivo por objetivos de ventas y otro por devolución, de naturaleza funcional y no consolidable, que retribuye su esfuerzo y dedicación a la consecución de los objetivos de venta y devolución presupuestados por la empresa, ya que dependen de la tarea concreta realizada por cada uno.

Anualmente se confeccionará un presupuesto de ventas y devolución a nivel de empresa, el cual se desglosará por centros de trabajo, y a su vez por puestos de trabajo. El trabajador conocerá con antelación al inicio del ejercicio (año) en que se devengan los incentivos, los objetivos de venta y devolución que se le fijen por período.

Los objetivos se establecerán por períodos de venta, según calendario de ventas, especificándose los períodos concretos que se retribuyen en cada mes. El trabajador podrá recuperar la cifra de ventas y devolución dentro de los períodos del trimestre. En todo caso la recuperación tendrá en cuenta los dos parámetros de venta y devolución por separado.

Las fechas de devengo de los objetivos por período, en el sentido de que concretos períodos integran el trimestre y la fecha de abono de cada uno de estos, se comunicarán al inicio de cada año.

Los incentivos que perciba el trabajador estarán en función del escalado establecido en el anexo I del presente Convenio para cada puesto de trabajo, donde se especifica los escalados de obtención del objetivo y la retribución económica de los mismos, tanto por consecución de venta como por devolución.

2. Comisión sobre la venta efectiva.—El personal que realice un puesto de trabajo de vendedor autoventa, de forma adicional al anterior complemento salarial, percibirá una comisión sobre la venta efectiva realizada.

El porcentaje de comisión será sobre la venta neta semanal obtenida por cada vendedor en la ruta de autoventa asignada por la empresa.

Se entenderá a estos efectos como venta comisionable, la cantidad que se ingrese efectivamente por la venta de los productos (después de condiciones comerciales), previo descuento de tributos y recargos. La comisión se calculará sin mínimo exento.

La comisión de venta semanal se abonará según calendario de pagos, motivado por el cierre de nómina, por lo que se abonarán mensualmente cuatro o cinco semanas de comisión, según las fechas de cierre.

En los centros de trabajo se pondrá a disposición del personal del centro, para su consulta y aclaración, los datos de la venta, de los clientes de contado y crédito, que se hayan tenido en cuenta para cada vendedor a efectos de abonar la comisión sobre la venta. En todo caso, el vendedor deberá guardar la confidencialidad sobre los descuentos a clientes y demás condiciones comerciales aplicadas a estos, que pueda tener conocimiento.

3. Comisión e incentivo sobre objetivos de Vendedor/a Autoventa.—La retribución variable de los vendedores/as autoventa estará compuesta por:

Una comisión del 2,5 por 100 sobre la venta neta semanal que consiga cada Vendedor,

Así como un incentivo por objetivos que en cómputo anual, a la consecución del 100 por 100, asciende a 640.000 pesetas.

No obstante, con carácter transitorio, para el primer año de aplicación, correspondiente al año fiscal 2002 que comprende 1 de marzo del año 2001 al 28 de febrero del año 2002, la comisión sobre la venta neta será del 3 por 100, y el incentivo por objetivos anual al 100 por 100 será de 458.000 pesetas.

Artículo 48. *Vendedor Autoventa sin ruta, por razones organizativas.*

En el caso de que el vendedor autoventa, por razones organizativas, no realice una ruta de ventas, percibirá durante ese tiempo el 70 por 100 del promedio de retribución variable que se abone en el centro de trabajo a trabajadores/as que realicen la misma actividad profesional.

CAPÍTULO III

Gratificaciones extraordinariasArtículo 49. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, del importe cada una de ellas de treinta días de salario base, correspondientes a verano (pagadera en el mes de julio) y Navidad (pagadera en el mes de diciembre).

El devengo de las citadas pagas extras será:

Verano: Del 15 de julio al 14 de julio del año siguiente.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El cálculo del salario base se obtiene de dividir el salario fijo anual establecido en el Convenio por cuatrocientos veinticinco días, correspondiendo trescientos sesenta y cinco días a las pagas mensuales y los restantes sesenta días a las dos pagas extras.

CAPÍTULO IV

Percepciones extrasalarialesArtículo 50. *Dietas.*

En caso de desplazamiento por razón o como consecuencia del trabajo asignado por la empresa, el trabajador tendrá derecho a recibir una com-

pensación económica por los conceptos que después se indicarán, previa autorización y justificación del gasto.

Las cantidades que percibirá el trabajador son:

Desayuno: 440 pesetas.

Comida/cena: 1.445 pesetas.

Pernocta: 3.760 pesetas.

CAPÍTULO V

Cambios de centro de trabajo

Artículo 51. *Desplazamientos, traslados y cambios de centro de trabajo.*

1. Los desplazamientos diarios al centro de trabajo no serán objeto de compensación ni de indemnización alguna, debiendo el trabajador desplazarse con sus propios medios.

2. La empresa, en cuanto a traslados y desplazamientos, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

3. En los casos de traslado de centro de trabajo (con cambio de residencia habitual), se abonará al trabajador afectado la cantidad de 1.400.000 pesetas, en concepto de indemnización.

4. En los casos de cambio de centro de trabajo que no conlleve cambio de residencia (menos de 50 kilómetros por cada trayecto) la empresa procederá a indemnizar al trabajador afectado con una cantidad a tanto alzado equivalente a 8.000 pesetas por kilómetro recorrido en exceso sobre los que anteriormente debía realizar el trabajador para acudir al anterior centro de trabajo, siempre que la misma exceda de 10 kilómetros (ida y vuelta en total).

CAPÍTULO VI

Aplicación de la tabla salarial

Artículo 52. *Normas generales de aplicación de retribuciones salariales.*

Se establecen para cada puesto de trabajo/categoría profesional, los conceptos retributivos anuales para cada uno de ellos, en pesetas:

	Salario base fijo anual, con pagas extras	Salario variable anual, con consecución del 100 por 100 de objetivos
G. P. Ventas:		
Supervisor.	3.000.000	1.000.000
Preventista.	2.750.000	900.000
Vendedor GG.CC.	2.500.000	1.000.000
Vendedor Auto-ventista.	2.288.000	La retribución variable de los vendedores/as autoventa estará compuesta por: Una comisión del 2,5 por 100 sobre la venta neta semanal que consiga cada vendedor, Así como un incentivo por objetivos que en cómputo anual, a la consecución del 100 por 100, asciende a 640.000 pesetas. No obstante, con carácter transitorio, para el primer año de aplicación, correspondiente al año fiscal 2002 que comprende 1 de marzo del año 2001 al 28 de febrero del año 2002, la comisión sobre la venta neta será del 3 por 100, y el incentivo por objetivos anual al 100 por 100 será de 458.000 pesetas. La comisión se calculará sin mínimo exento.
Merchandiser.	2.200.000	200.000
G. P. Distribución:		
Acomodador.	2.100.000	
Chófer-Transportista.	2.450.000	
Reponedor.	1.900.000	

El salario fijo anual se dividirá por cuatrocientos veinticinco días, correspondiendo trescientos sesenta y cinco días a 12 pagas mensuales (con la composición cada una de treinta y uno, treinta o veintiocho días, según el mes) y los restantes sesenta días corresponden a las dos pagas extras.

Los importes señalados para cada concepto retributivo en las tablas salariales de este Convenio se entienden referidas al cumplimiento de la jornada laboral establecida en este Convenio, por lo que en los casos de jornada a tiempo parcial, el cálculo se efectuará proporcionalmente.

TÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 53. *Ayudas por jubilación*

En el caso de que un trabajador/a esté interesado en jubilarse de forma anticipada a la edad reglamentaria fijada en la normativa de Seguridad Social, podrá negociar con la empresa un posible acuerdo que tenga en cuenta las posibles pérdidas económicas por reducción de la base reguladora de la pensión.

Artículo 54. *Seguro colectivo de vida.*

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

Dicha póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 3.000.000 de pesetas. En el caso de que la anterior situación procediese de accidente de trabajo, el capital será de 3.500.000 pesetas.

El concepto jurídico a tener en cuenta para los riesgos cubiertos, es el establecido en la normativa de Seguridad Social.

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

La responsabilidad de la empresa queda exclusivamente limitada a la contratación del seguro y al pago de las correspondientes primas, y se hará llegar a cada trabajador/a, al que le sea de aplicación, un certificado que indique su inclusión en el seguro.

Artículo 55. *Ayuda por incapacidad temporal.*

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

2. En los casos de hospitalización del trabajador y hasta el alta médica, se abonará un complemento de incapacidad laboral hasta llegar al 100 por 100 de la base reguladora de la prestación.

3. En los casos de incapacidad laboral provenientes de enfermedad o accidente, que sean superiores a tres meses, se abonará al trabajador un complemento de incapacidad laboral equivalente al 50 por 100 de las diferencias dejadas de percibir hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación. Estas ayudas se abonarán cada tres meses; y cumplido el primer trimestre, en caso de alta médica, se abonará la parte proporcional.

4. En los casos de incapacidad laboral por accidente laboral, que tenga su origen en fractura o fisura; herida inciso-contusa; amputación total o parcial; quemadura de 2.º ó 3.º grado; hernia inguinal y hernia discal, el trabajador percibirá un complemento de incapacidad laboral hasta llegar al 100 por 100 de la base reguladora de la prestación.

5. Las anteriores ayudas de incapacidad laboral sólo se abonarán mientras se mantenga la obligación de cotizar la empresa a la Seguridad Social del trabajador, y serán entre sí incompatibles.

6. La Dirección de la empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes, y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante los Servicios Médicos de Empresa o facultativos especialistas. Los trabajadores/as que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la empresa cesarán en el beneficio de este complemento por IT que abona la empresa.

7. El trabajador que estando en situación de IT realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por IT contempla este Convenio, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja.

Artículo 56. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará las correspondientes prendas de trabajo de invierno y de verano.

En el anexo II se regulan las prendas a entregar anualmente, así como las fechas aproximadas de entrega.

Artículo 57. *Formación.*

La formación profesional pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

En todas las Delegaciones se velará para que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Las partes firmantes del presente Convenio suscriben el acuerdo nacional para la formación continua, según el cual podrán confeccionarse planes de empresa o agrupados dirigidos a la capacitación, promoción profesional o reciclaje del personal.

Los planes sometidos al acuerdo nacional u otras formas de subvención institucional deberán presentarse con acuerdo o acompañados de acta donde se refleje la posición motivada de cada parte.

De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario, compuesto por tres representantes de las Representaciones Sindicales firmantes del convenio, según criterio de proporcionalidad sindical y por tres por parte de la Dirección, que tendrá entre sus funciones la elaboración y promoción de planes anuales de formación destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores/as a las nuevas tecnologías y a facilitar su formación profesional. Asimismo, evaluará las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos y prioridades de la formación profesional.

Artículo 58. *Ayudas a la Formación del trabajador/a.*

La empresa procederá a financiar hasta el 75 por 100 del coste, de los cursos de formación que tengan relación con la actividad profesional realizada por el trabajador, con un límite por curso de 500.000 pesetas, y con un montante total anual de 5.000.000 de pesetas para todos los trabajadores/as de la empresa.

En estos casos se establecerá un período de permanencia en la empresa, cuya duración variará en función del importe de la ayuda. En todo caso, si el trabajador extinguiera la relación laboral antes del plazo de permanencia establecido, deberá devolver la cantidad recibida por este concepto, pudiendo la empresa retenerla al practicarle la correspondiente liquidación.

El trabajador solicitará a su superior la ayuda correspondiente, adjuntando los correspondientes justificantes. El Gerente de la zona en colaboración con el Jefe de Recursos Humanos de la zona comunicará al trabajador la decisión adoptada.

La empresa informará periódicamente a las representaciones sindicales de las ayudas concedidas.

Artículo 59. *Ayudas a estudios de los trabajadores/as grado inferior.*

1. La empresa abonará la cantidad de 25.000 pesetas a cada hijo de trabajador/a (en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tan solo a uno de ellos) cuya edad esté comprendida entre uno y hasta dieciocho años cumplidos, siempre que acrediten estar cursando estudios en centro público o privado homologado.

Deberá reunir el requisito en el mes de septiembre de cada año, aportando la correspondiente documentación acreditativa, y será abonada la ayuda en el mes de octubre.

2. Se crea un fondo económico anual de 2.025.000 pesetas para la concesión de 45 becas de 45.000 pesetas cada una, a los hijos de los trabajadores/as de plantilla, mayores de dieciocho años. Estas ayudas, incompatibles con la anterior ayuda y se concederán para cursar estudios de grado superior.

Artículo 60. *Compra de productos a precios rebajados.*

La Dirección de la empresa implantará en los centros de trabajo sistemas de compra de productos a precio rebajado, con un descuento del 55 por 100.

Los productos concretos que se podrán adquirir se acordará en cada centro de trabajo, entre el responsable del centro y el representante legal de los trabajadores/as, teniendo siempre presente lo dispuesto la normativa fiscal y de seguridad social en cuanto a su regulación legal.

Artículo 61. *Ayuda por discapacitaciones.*

1. Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 44.416 pesetas mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes de la firma de éste Convenio), que haya sido declarado oficialmente minusválido con una declaración oficial de minusvalía en un grado igual o superior al 66 por 100.

b) En los casos en que la minusvalía esté comprendida entre el 55 por 100 y el 65 por 100, la ayuda será de 22.209 pesetas mensuales.

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

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

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

TÍTULO VI

Disposiciones varias

CAPÍTULO I

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 62. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario que requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en las delegaciones para poder así eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de las actividades de venta y distribución, para proteger la salud del trabajador.

Ambas partes se comprometen a favorecer e impulsar las acciones de tipo preventivo, divulgativo y formativo, cuidando de la observancia de las reglas de trabajo que se adopten, e informando de las posibles deficiencias que pudieran dar origen a accidentes de trabajo.

Artículo 63. *Vigilancia de la salud.*

1. La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de posible especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados por los Servicios Médi-

cos y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

CAPÍTULO II

Suspensión carné conducir

Artículo 64. *Suspensión/privación del carné de conducir.*

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

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

b) Si la suspensión no excediera de dieciocho meses se le ofrece la posibilidad de trabajar en otro puesto, si es que existe vacante, en su centro de trabajo, o en otro de la empresa, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO VII

Derechos de representación y sindicales

CAPÍTULO I

Representantes de los trabajadores/as

Artículo 65. *Comité Intercentros.*

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

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

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

Perspectivas del mercado.

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

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

c) Transmitir con la periodicidad que acuerde el Comité, a la generalidad de los trabajadores/as, la información relativa a la marcha de la empresa, excepto aquellas materias que se hayan declarado expresamente como confidenciales por razones de negocio o estratégicas.

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

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

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

g) Tener información, con un mes de antelación al menos, de las medidas a adoptar por la empresa que modifiquen substancialmente las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de trabajo e incentivos, expedientes de regulación de empleo, etc.). Esta información, al menos, será idéntica a la que corresponda entregar a la autoridad laboral.

h) Participar activamente en todas las tareas de valoración de puestos de trabajo.

i) Participar activamente en la gestión de los fondos destinados a obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores/as.

j) Recibir información de las sanciones graves y muy graves que vayan a imponerse a los trabajadores/as por infracciones de carácter laboral.

k) Tener a su disposición tabloneros de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

2. El Comité Intercentros se constituye con 11 miembros.

Artículo 66. *Garantías sindicales.*

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

Hasta 50 trabajadores/as: Veinticinco horas.

De 51 en adelante: Treinta horas.

Artículo 67. *Derechos de los sindicatos.*

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

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

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

- Disponer de un local para uso de la sección sindical de empresa. La ubicación del mismo se comunicará al Director de Recursos Humanos.
- Nombrar hasta un máximo de tres Delegados Sindicales que tendrán un crédito sindical de cuarenta horas mensuales.
- Nombrar, de acuerdo a las normas internas acordadas de la sección sindical, mediante certificación correspondiente, a uno de ellos como representante del sindicato en la empresa que:

Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva.

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

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

Cada año, durante el mes de enero, la sección sindical de empresa computará el número de horas sindicales correspondientes a los delegados afiliados a su central sindical y comunicará el Secretario general de la misma al Director de Recursos Humanos el sistema de liberación de los Delegados Sindicales, acordando la distribución del resto de horas entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa a fin de que, una vez comunicada la situación resultante a los responsables de los centros de trabajo, se pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

En caso de acordarse la acumulación anual, la misma se realizará por períodos anuales, y se indicará expresamente el crédito sindical que puede emplear el personal que cede su crédito, que deberá ser empleado por jornadas enteras de trabajo, a efectos organizativos.

En el caso de variarse el número de representantes legales de los trabajadores/as en un centro de trabajo, pertenecientes a la representación sindical que ha acordado la acumulación, mientras no se llegue a un nuevo acuerdo, aumentará o reducirá proporcionalmente el número de días de crédito sindical a emplear, en función del aumento o disminución de su número.

5. En cada Comité de centro de trabajo, uno de sus miembros podrá gozar de la doble condición de Delegado de Personal y representante de su Sindicato (por designación del representante a nivel de empresa) en ese centro de trabajo, sin que esto suponga duplicidad de derecho (vgr.: Duplicidad de crédito de horas).

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

7. Estos sindicatos gozarán de tablón de anuncios específico donde podrán colocar documentación propia de su central sindical.

8. La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada», por la parte social, estará formada por las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa, de acuerdo al criterio de proporcionalidad sindical. En cuanto al número de miembros por la parte social será de 9.

Artículo 68. *Ayuda a las secciones sindicales de empresa.*

Se establece para el año 2001 una ayuda total anual de 2.334.000 pesetas, a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa que será distribuida de forma proporcional al número de representantes legales de los trabajadores/as.

Funcionamiento cláusula de revisión salarial

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2001 supera el 2,50 por 100, se efectuará una revisión salarial a los trabajadores a los que se les ha aplicado el incremento salarial, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y complementos personales) de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 2000, practicándose las regularizaciones oportunas.

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

2. A partir del momento en que el IPC para 2001 publicado por el INE, una vez definitivo, supere el 2,5 por 100, se procederá a efectuar una revisión salarial.

ANEXO I

Incentivos de ventas

A) La Dirección Comercial fijará anualmente en presupuesto los objetivos de ventas y devolución por centro de trabajo, y 13 períodos de veintiocho días, los cuales serán distribuidos en las Rutas de Autoventa, Preventa y Preventa Mixta que existan en cada centro.

Dichos objetivos serán independientes de los días de trabajo efectivos de prestación de servicios.

El responsable del Grupo de Ventas determinará, en base a lo anterior, los objetivos de ventas a conseguir por cada Rutas de Autoventa, Preventa y Preventa Mixta.

B) El personal de ventas del centro de trabajo conocerá los objetivos fijados por períodos para el centro de trabajo.

C) El importe de venta que se computará a efectos de objetivos de ventas, es la venta liquidada diariamente por el trabajador/a: Venta diaria menos devolución y promociones. Para el objetivo de devolución, será el porcentaje establecido sobre la venta realizada.

D) Se establece el siguiente escalado de incentivos por período, según objetivos logrados de forma individual por el personal de ventas.

D.1 *Objetivos preventista*

Porcentaje consecución objetivos	Preventista — Pesetas por periodo		
	Venta	Devolución	Total
86	28.000	6.500	34500
90	32.000	8.000	40.000
94	36.000	9.500	45.500
98	40.000	11.000	51.000
99	44.000	12.500	56.500
100	54.000	15.000	69.000
101	64.000	17.500	81500
102	74.000	20.000	94.000
104	78.000	21.500	99.500
106	82.000	23.000	105000
108	86.000	24.500	110.500
110	90.000	26.000	116.000
112	94.000	27.500	121.500
114	98.000	29.000	127.000
116	102.000	30.500	132.500

D.2 *Objetivos Vendedor/a GG.CC.*

Porcentaje consecución objetivos	V. G. G. C. C. — Pesetas por periodo		
	Venta	Devolución	Total
86	31.000	7.500	38.500
90	36.000	9.000	45.000
94	41.000	10.500	51.500
98	46.000	12.000	58.000
99	51.000	13.500	64.500
100	61.000	16.000	77.000
101	71.000	18.500	89.500
102	81.000	21.000	102.000
104	86.000	22.500	108.500
106	91.000	24.000	115.000
108	96.000	25.500	121.500
110	101.000	27.000	128.000
112	106.000	28.500	134.500
114	111.000	30.000	141.000
116	116.000	31.500	147.500

D.3 *Objetivos Vendedor/a Autoventa*

Porcentaje consecución objetivos	V. Autoventa FY02 — Pesetas por período			V. Autoventa — Pesetas por período		
	Venta	Devolución	Total	Venta	Devolución	Total
86	13.000	4.500	17.500	19.500	5.000	24.500
90	14.000	5.500	19.500	22.500	6.000	28.500
94	15.000	6.500	21.500	25.500	7.000	32.500
98	16.000	7.500	23.500	28.500	8.000	36.500
99	17.000	8.500	25.500	31.500	9.000	40.500
100	25.000	10.000	35.000	38.000	11.000	49.000
101	33.000	11.500	44.500	44.500	13.000	57.500
102	40.000	13.000	53.000	51.000	15.000	66.000
104	42.000	14.000	56.000	54.000	16.000	70.000
106	43.500	15.000	58.500	57.000	17.000	74.000
108	45.000	16.000	61.000	60.000	18.000	78.000
110	46.500	17.000	63.500	63.000	19.000	82.000
112	48.000	18.000	66.000	66.000	20.000	86.000
114	49.500	19.000	68.500	69.000	21.000	90.000
116	51.000	20.000	71.000	72.000	22.000	94.000

D.4 *Objetivos Merchandiser*

Porcentaje consecución objetivos	Merchandiser — Pesetas por período		
	Venta	Devolución	Total
86	6.000	1.000	7.000
90	6.500	1.500	8.000
94	7.000	2.000	9.000
98	7.500	2.500	10.000
99	8.000	3.000	11.000
100	11.000	5.000	16.000
101	14.000	7.000	21.000
102	17.000	9.000	26.000
104	17.500	9.500	27.000
106	18.000	10.000	28.000
108	18.500	10.500	29.000
110	19.000	11.000	30.000
112	19.500	11.500	31.000
114	20.000	12.000	32.000
116	20.500	12.500	33.000

La base 100 por 100 es la consecución de la venta en pesetas asignada a cada Ruta de Autoventa, Preventa y Preventa Mixta; y la consecución del porcentaje de devolución asignado.

E) Trimestralmente se realizará un cómputo de incentivos a fin de regularizar la cantidad a percibir por este concepto, no existiendo recuperación anual.

F) Conseguido el incentivo, éste se abonará en la nómina mensual siguiente, según calendario de fechas de pago.

G) En el período vacacional, el trabajador de vacaciones percibirá el promedio de comisión y/o incentivo por objetivos de ventas que los trabajadores del centro de trabajo de la misma categoría profesional, obtenido en el anterior año fiscal.

Por los restantes días no vacacionales del período, se le abonará la parte proporcional del incentivo conseguido.

H) La baja o ausencia del trabajo, con independencia de su justificación, no modifica el objetivo que cada uno tenga asignado.

I) En caso de cambios o reorganizaciones de las Rutas de Autoventa, Preventa y Preventa Mixta imprevistos durante el período, se fijará un nuevo objetivo a conseguir por la Rutas de Autoventa, Preventa y Preventa Mixta afectados, manteniéndose invariable el presupuesto de la Delegación.

ANEXO II

Ropa de trabajo

Ventas y distribución (salvo Acomodador)

(Prendas de color azul):

Dos pantalones de invierno.
Dos pantalones de verano.

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

Acomodadores de Delegaciones:

(Prendas de color gris):

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

ANEXO III

Acuerdo de transferencias

(Recoge acuerdo de 3 de noviembre de 2000 y preacuerdo de 22 de febrero de 2001)

Primero. En fecha de 1 de enero de 2000 comenzó la actividad empresarial de «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada», previa separación de la actividad comercial de las empresas «Bimbo, Sociedad Anónima» y «Repostería Martínez, Sociedad Anónima».

Segundo. Los trabajadores que en la actualidad prestan servicios profesionales en la empresa «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada», pueden proceder de «Bimbo, Sociedad Anónima», «Repostería Martínez, Sociedad Anónima», «Supan, Sociedad Anónima» o ser de nueva contratación a partir del año 2000.

Tercero.—Cada uno de los trabajadores que prestaba servicios profesionales, antes de la firma del presente convenio «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada», tiene una serie de condiciones de trabajo y económicas diferenciadas en función de la empresa de procedencia y momento de ingreso en la empresa, por lo que se hace necesario establecer determinados criterios de transferencia a los nuevos grupos profesionales y puestos de trabajo, en las condiciones económicas existentes en el Convenio Colectivo de «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada», que evite una pérdida de retribuciones económicas en cómputo general por la aplicación del mismo, al tener determinados derechos adquiridos con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Los acuerdos de transferencia, se articulan en los siguientes puntos:

Primero. Asignación al grupo profesional y puestos de trabajo.—Los trabajadores pertenecientes a «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada», serán asignados a los grupos profesionales y puestos de trabajo especificados en el I Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» de ámbito nacional, teniendo en cuenta las funciones profesionales que tiene asignadas.

Se recogerán las antiguas categorías de mecánicos de taller de vehículos y administrativos en una disposición adicional del Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada», siendo éste de aplicación a los trabajadores que ostenten dichas categorías, así como las garantías de transferencia establecidas en el presente Acuerdo.

Segundo. Garantía personal.—Las condiciones económicas pactadas en el texto del I Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» serán de aplicación a todos los trabajadores, cuyos puestos de trabajo se encuentren contemplados en el mismo, con independencia de la empresa de procedencia, fecha de ingreso y la naturaleza temporal o fija del contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones económicas que fuesen más beneficiosas en cómputo global anual, y que se viniesen disfrutando por los trabajadores a fecha de 31 de febrero de 1999 (incluida la revisión económica producida) en las empresas de procedencia, con la finalidad de que estos trabajadores no sean perjudicados en su poder adquisitivo en cuanto a las retribuciones fijas que venían percibiendo con anterioridad.

Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal, por lo que no está vinculada a puesto de trabajo, actividad, categoría o grupo profesional o cualquier otra circunstancia objetiva, y se justifica a efectos de evitar una pérdida de poder adquisitivo que tienen a título personal.

Tercero. Salario fijo.—En los casos en que el trabajador por aplicación del Convenio Colectivo de «Bimbo-Martínez, Sociedad Limitada» pase a percibir una retribución (excluidas las retribuciones variables y antigüedad) que sea de un montante anual inferior frente a las que percibía

por aplicación del convenio colectivo de la empresa de procedencia, percibirá la cantidad diferencial bajo el concepto de «Plus Personal».

A estos efectos, a fecha de 1 de enero de 2001 se efectuará la comprobación de retribuciones, y en caso de que proceda se establecerá el referido Plus.

Este Plus no será compensable ni absorbible con incrementos futuros, y a efectos de no perjudicarse se revalorizará en los porcentajes que se acuerden anualmente para las tablas del Convenio.

Cuarto. Antigüedad.—El personal de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» que tuviese reconocido en empresa de procedencia un plus o complemento de antigüedad, a partir de la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada», seguirá percibiendo la misma cuantía, sin revalorizaciones futuras, que tuviese acreditada bajo el concepto de «Complemento de antigüedad personal respetado» a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Este personal tiene un derecho adquirido de expectativas de vencimientos futuros que se ven perjudicadas por lo anteriormente establecido, razón por lo que se indemniza esta pérdida de vencimientos futuros a través de una cantidad adicional anual, calculada sobre las retribuciones fijas que percibiese, del siguiente tenor literal:

Procedentes de «Bimbo, Sociedad Anónima»: 0,7 por 100 anual hasta el año en que hubiese tenido una antigüedad de veintinueve años.

Procedentes de «Repostería Martínez, Sociedad Anónima»: 1,4 por 100 anual hasta el año en que hubiese tenido una antigüedad de treinta años años.

Procedentes de «Supan, Sociedad Anónima», se les aplicará una solución similar a la de los otros colectivos.

Las representaciones sindicales asumen el criterio anteriormente establecido, si bien se reservan la posibilidad de proponer otro método alternativo equivalente al sistema antes indicado y que será asumido por la Dirección en caso de llegar a acuerdo.

Quinto. Garantías de la retribución variable del personal que desempeña puestos de trabajo de vendedor/a autoventa.—Para el personal que ocupe puestos de trabajo de vendedor autoventa:

Procedente de Bimbo, Repostería Martínez y Supan.

Con relación laboral en vigor al menos desde el 31 de diciembre de 1999 en las anteriores empresas.

Al final de cada ejercicio fiscal (que comprende entre el 1 de marzo al 28 de febrero del año siguiente) se realizará una comparación entre:

El salario variable (comisión sobre la venta o prima de ventas) que hubiese percibido por la aplicación del anterior sistema de cálculo de éste variable con las actualizaciones que procedan de los mínimos exentos semanales o tramos de ventas, en el porcentaje del incremento de la revisión salarial acordada para cada año.

Y el salario variable percibido en aplicación del Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» (comisión más incentivos por objetivos), a igualdad de condiciones de actividad laboral, en un puesto de trabajo de la categoría profesional de vendedor de autoventa. En el caso de que el trabajador dejase de desempeñar un puesto de trabajo de vendedor de autoventa, la comparación entre sistemas se realizará hasta la fecha de prestación de servicios en la categoría.

En el caso de que se produjeran diferencias económicas, en cómputo anual, entre ambos sistemas, al trabajador se le abonarán las diferencias producidas, mediante su regularización en la nómina del mes de mayo siguiente.

Esta garantía se aplicará durante un plazo de cinco años, al colectivo antes indicado, y comprenderá los años fiscales 2002 a 2006 (1 de marzo de 2001 al 28 de febrero de 2006).

Sexto. Situación Chófer Repartidor/Vendedor Red Supermercados.—Sin perjuicio de lo anterior, el personal procedente de «Bimbo, Sociedad Anónima» o «Repostería Martínez, Sociedad Anónima» que pasó a realizar funciones de Chófer Repartidor/Vendedor Red de Supermercados, con una determinada garantía anual, la mantendrá a título personal en la nueva empresa en los mismos términos que la tenía reconocida, a través de un «Complemento pérdida comisión». Este complemento no será compensable ni absorbible.

Séptimo. Regularizaciones.—El nuevo Convenio Colectivo establece una composición de pagas extras, diferente a la que tenían con anterioridad determinados trabajadores, en función de la empresa de procedencia.

Se procederá a una regularización de las pagas extras, de la siguiente forma:

A) Trabajadores/as procedentes de «Bimbo, Sociedad Anónima» (tenían cuatro pagas extras y pasan a dos):

Paga extraordinaria de marzo: Se debe la parte correspondiente a los días transcurridos entre el 17 de mayo del año 2000 al 28 de febrero de año 2001, pagándose estos días pendientes junto con la nómina del mes de mayo del año 2001.

Paga extraordinaria de septiembre: Se debe la parte correspondiente a los días transcurridos entre el 1 de enero del año 2001 al 28 de febrero del año 2001, pagándose estos días pendientes junto con la nómina del mes de septiembre del año 2001.

B) Trabajadores/as procedentes de «Supan, Sociedad Anónima» (tenían tres pagas extras y pasan a dos): Paga extraordinaria de marzo: Se debe la parte correspondiente a los días transcurridos entre el 1 de abril del año 2000 al 28 de febrero de año 2001, pagándose estos días pendientes junto con la nómina del mes de mayo del año 2001.

C) Trabajadores procedentes de «Repostería Martínez, Sociedad Anónima» (tenían dos pagas extras y se quedan en dos): No procede regularización.

En el nuevo Convenio Colectivo se procede a variar el sistema de cómputo para el devengo de las vacaciones para determinados trabajadores procedentes de «Bimbo, Sociedad Anónima».

Los trabajadores/as procedentes de la indicada empresa, en la fecha en que extingan la relación laboral, por la causa que fuera, percibirán en la referida fecha, el salario correspondiente a quince días naturales, calculado sobre el salario vigente en ese momento, que incluirá salario fijo, complemento/s personal/es y el promedio de las retribuciones variables.

Disposición derogatoria.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido sobre los criterios de transferencia, en la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada» quedará expresamente derogados todos los Convenios Colectivos, así como pactos de empresa o de centro de trabajo anteriores, que eran de aplicación a los trabajadores de «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada», al pasar a regularse los mismos por el Convenio Colectivo de «Bimbo-Martínez Comercial, Sociedad Limitada».

Disposición adicional.

El Convenio Colectivo de «Bimbo Martínez Comercial, Sociedad Limitada», así como las garantías de transferencia serán de aplicación a los trabajadores/as que ostentasen las categorías de mecánicos de taller de vehículos y administrativos.

16219 RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del X Convenio Colectivo de la empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la empresa «Europcar Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002022), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 31 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.