

Directores Difusión Institucional:

Don José Manuel Cerezo Ortega.

Jefa de Gabinete de la Presidencia:

Doña Sabine Schmidt.

Responsable Servicios Jurídicos:

Doña Patricia Cillero de Cabo (Las Palmas de Gran Canaria).

Doña María Teresa Miralles Santana (Santa Cruz de Tenerife).

Responsable de Administración:

Don José Antonio Blázquez Múrez.

3. Régimen económico del Consorcio de la Zona Especial Canaria

EL patrimonio inicial del estará formado por una dotación fundacional que será aportada en un 75% con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y en el 25% restante con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Los recursos económicos del Consorcio de la Zona Especial Canaria estarán integrados por:

- Los bienes y valores que constituyan su patrimonio y los productos y rentas del mismo o cualesquiera otros obtenidos por herencia, legado o donación.
- Los ingresos obtenidos por la liquidación de tasas.
- El producto o rendimiento económico que obtenga en contraprestación a las actividades que desarrolle.
- El importe de las multas que imponga el Consejo Rector en el ejercicio de sus competencias.
- Las transferencias corrientes y de capital que consignen a su favor en los Presupuestos Generales del Estado y en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Cualquier otro recurso que pudiera serle atribuido.

El control económico y financiero del Consorcio de la Zona Especial Canaria se llevará a cabo exclusivamente mediante comprobaciones periódicas o procedimientos de auditoría, a cargo de la Intervención General de la Administración del Estado, sin perjuicio de las funciones que correspondan al Tribunal de Cuentas.

4. Base de presentación de las cuentas anuales

- Imagen fiel.—Las cuentas anuales se han preparado a partir de los registros contables del Ente, habiéndose aplicado las disposiciones legales en materia contable, mostrando la verdadera y fiel imagen del ente público.
- Principios contables.—Se han seguido escrupulosamente los principios contables y, en especial, los principios de prudencia, principio del registro, del precio de adquisición, del devengo, de correlación de ingresos y gastos, de no compensación y el principio de uniformidad.
- Adaptación del PGCP.—Las cuentas anuales del presente ejercicio, así como las posteriores a las del ejercicio 2001, han sido adaptadas a la Resolución de 28 de diciembre de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a aquellos Organismos Públicos cuyo presupuesto de gastos tiene carácter estimativo, abandonando el Plan General de Contabilidad que fue aplicado hasta el ejercicio económico 2000.

MINISTERIO DE FOMENTO

16393 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 22 de marzo de 2006, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación del equipo radioteléfono portátil de VHF No-Solas, marca M-TECH, modelo MT-500, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.*

Advertido error en el título y texto de la Resolución publicada en el Boletín Oficial de Estado número 100 de 27 de abril de 2006, se procede a efectuar la oportuna rectificación.

En el título: Página 16424 número marginal 7535, segunda columna línea 3, donde dice: «... Radioteléfono Portátil de VHF No-SOLAS» debe decir: «Radioteléfono de VHF, con LSD Clase D No-SOLAS»

En el texto: Página 16424 número marginal 7535, segunda columna líneas 3 y 11 donde dice: «... Radioteléfono Portátil de VHF No-SOLAS» debe decir: «Radioteléfono de VHF, con LSD Clase D No-SOLAS», línea 13 donde dice: «N.º homologación: 52.0082» debe decir: «N.º homologación: 54.0046».

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16394 *RESOLUCIÓN de 30 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S. L.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Bimbo Martínez Comercial, S. L. (código de Convenio n.º 9013672) que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales UGT y CC. OO. 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 agosto de 2006.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

III CONVENIO COLECTIVO BIMBO MARTÍNEZ COMERCIAL, S. L., AÑOS 2005 A 2006

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

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 UGT y CC. OO. con implantación en la empresa Bimbo Martínez Comercial, S. L. 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, S. A., Supan, S. A., y Repostería Martínez, S. A., 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 este.

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 aplicación

Artículo 6. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente Bimbo Martínez Comercial, S. L., 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, S. L., 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 de 2005, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2006; sin perjuicio de la diferente fecha de entrada en vigor de determinadas partes del Convenio colectivo, según el acta de firma del mismo.

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 paritaria

Artículo 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, comunicándolo por escrito con una antelación mínima de 15 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 PRIMERO

CAPÍTULO PRIMERO

Organización del trabajo

Artículo 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, S. L., 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.
- A las técnicas de negociación comercial.

Artículo 15. *Respeto al principio de diversidad.*

Cualquier trabajador/a de la empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo en que preste servicios profesionales; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral

para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar y las previsiones contenidas en mediante un sistema público y objetivo de selección, donde previamente se dará publicidad sobre el puesto de trabajo que se tenga que cubrir, con los requisitos que se exigen para el mismo, a efectos de que cualquier persona que esté interesada se pueda presentar a dicho proceso de selección.

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 empleo

Artículo 17. *Jubilación total y parcial.*

Las partes podrán regular aquellos acuerdos por los que se venga a establecer la posibilidad de compatibilizar el trabajo a tiempo parcial con la jubilación, mediante la regulación contenida en la normativa vigente sobre los contratos de relevo y la jubilación parcial.

Lo anterior no impide la posibilidad de la jubilación anticipada por parte de los trabajadores/as que estén interesados en ello, de acuerdo a la regulación vigente y en función de sus especiales características (edad, años cotizados etc.), pudiendo 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 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% 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, en los ámbitos de aplicación del Convenio, este tipo de contrato temporal podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 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 empresas de trabajo temporal.

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, 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% de los salarios fijos establecidos para la categoría profesional de Vendedor/a autoventa, durante el plazo de 6 meses de trabajo efectivo.

Los períodos de trabajo realizados en anteriores contrataciones, se tendrán en cuenta a efectos de computar el plazo 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 plazo.

Se aplicará esta regulación únicamente al personal de nueva contratación a partir de la firma del Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S. L., que no hubiese prestado servicios profesionales con anterioridad en Bimbo Martínez Comercial, S. L.

CAPÍTULO III

Política de contratación de eventuales y conversación en indefinidos

Artículo 23 *Modalidades de contratación.*

La empresa procederá a contratar al personal laboral que necesite a través de las distintas modalidades de contratación laboral previstas en la legislación vigente, según las causas que justifiquen la misma.

Artículo 24 *Conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos.*

La conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos se realizará cuando concurra estas dos siguientes circunstancias:

a) Existencia de un empleo de continuidad.—Se dará esta circunstancia cuando concurra situación de:

Permanencia en el tiempo del empleo, al menos en la duración de un año continuado.

No existan causas ciertas y conocidas por las partes (empresa y sindical) que indiquen que tendrá una duración limitada en el tiempo.

b) Existencia de un puesto de trabajo vacante.—No se dará esta situación en todos aquellos casos en que la relación laboral sea como consecuencia de cubrir la ausencia de otro trabajador/a que mantenga derecho de reserva de puesto de trabajo en la empresa, como son los casos, a título de ejemplo de vacaciones, IT, permisos retribuidos, excedencias, etcétera, que se suelen cubrir con la modalidad temporal de interinidad.

En los supuestos en que un centro de trabajo exista un trabajador sin un puesto de trabajo fijo (caso de los suplentes de ventas) las vacantes que se puedan dar serán cubiertas por los mismos.

Artículo 25 *Cobertura de puestos de trabajo como consecuencia de la extinción de relaciones laborales de trabajadores/as que tienen cubierto su puesto de trabajo por un trabajador/a interino temporal.*

Se dan estos casos en aquellos supuestos de trabajadores/as que inician un proceso de IT y que termina en una declaración de invalidez permanente con extinción de la relación laboral o en caso de excedencia que se cubre con contrato de interinidad y se mantiene la necesidad de cubrir el puesto de trabajo desempeñado.

En caso de que exista un empleo de continuidad que se deba cubrir, y respetando en todo caso las previsiones legales de reserva de puesto de trabajo durante dos años, conforme artículo 48.2 del ET, se procederá de la siguiente forma:

a) En primer lugar se procederá a cubrir la vacante con trabajadores/as fijos del mismo centro de trabajo —o cercanos geográficamente que estén interesados— y en el caso de no existir trabajadores/as interesados o que los mismos no reúnan la capacidad necesaria para desempeñar ese puesto (después del oportuno proceso de selección), se procederá a contratar personal externo.

b) En el caso de tener que contratar personal externo, ya sea por la vacante existente, o crearse una nueva vacante por la selección anterior, se hará con carácter indefinido a un trabajador/a temporal que hubiese prestado servicios en el período de los últimos tres años (siempre que sea posible) que reúna los requisitos de idoneidad.

Se entenderá por idoneidad, los siguientes aspectos:

Realización de la misma o similar función profesional.

Desempeño correcto en las anteriores contrataciones laborales.

Mayor experiencia o antigüedad realizando idénticas funciones profesionales.

La empresa procederá a valorar a cada uno de los candidatos/as existentes, teniendo en cuenta el trabajo realizado, tiempo de desempeño de funciones, formación profesional y pruebas adicionales de selección.

La decisión adoptada por la empresa, antes de llevarla a cabo será comunicada al RLT a efectos de que emita su opinión al respecto sobre la idoneidad concurrente de la persona que se convierte en indefinida.

Artículo 26 *Información sobre los contratos de trabajo realizados.*

De forma adicional a la obligación legal de la copia básica de los contratos de trabajo en cada centro de trabajo y el compromiso asumido de dar determinada información por escrito (sobre plantillas de los centros de trabajo y sus contratas existentes en los mismos) coincidiendo con las reuniones de Comité intercentros, se proporcionará a los integrantes del mismo y secciones sindicales existentes, una relación escrita de los contratos temporales realizados desde la anterior reunión, que deberá contener los datos de:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Clase de contrato.
- Fecha de inicio y final del mismo.
- Puesto de trabajo que ocupa.
- Centro de trabajo de pertenencia.

Artículo 27 *Publicidad de los procesos de cobertura de vacantes.*

La cobertura de vacantes de puestos de trabajo de continuidad en los centros de trabajo se realizará a través de un sistema público, donde se dará publicidad sobre dicho proceso a la totalidad de todos los trabajadores/as del centro, donde se indicará:

- Puesto de trabajo vacante y categoría profesional que le corresponde.
- Requisitos del puesto de trabajo.
- Plazo para presentar solicitudes.
- Elementos que se tendrán en cuenta para valorar la idoneidad del candidato/a: Méritos, formación, experiencia.

Informándose igualmente del candidato seleccionado.

Independientemente de lo anterior, y para los casos en que se pueda planificar con adecuada antelación la suplencia del personal del centro de trabajo, como es el caso del período vacacional, se procederá a dar publicidad de las fechas y personas que se tengan que sustituir –según calendario de vacaciones– a efectos de que puedan presentar una solicitud de trabajo temporal aquellos trabajadores que hubiesen prestado servicios con anterioridad o familiares de trabajadores de plantilla.

Artículo 28 *Contratación de familiares.*

La relación de parentesco con otros trabajadores/as de la Empresa no influirá en la selección de trabajadores/as, sea cual sea la clase de relación laboral. En todo caso no podrá existir dependencia directa jerárquica entre el nuevo trabajador/a y los que presten servicio profesional en la empresa, por razones de objetividad.

La relación de parentesco que a estos efectos que se tiene en cuenta es la que pueda existir entre el nuevo trabajador/a y su superior directo jerárquico de hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad.

TÍTULO II

CAPÍTULO PRIMERO

Clasificación profesional

Artículo 29- *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, vendedor punto de venta (preventa-1) 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 servi-

cio a los clientes que permita la consecución de los objetivos de venta, promoción y devolución.

Artículo 30. *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/a 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/a 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 venta 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/a 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) **Vendedor punto de venta (preventa-1):** Es el trabajador/a asignado a una ruta de preventa y responsable de la gestión de los clientes de gran consumo, tipo hipermercado y supermercado, asignados por la empresa, realizando las tareas de gestión de ventas, pudiendo o no, en función de volumen de trabajo realizar tareas de transporte y reposición en cada uno de los clientes que atiende.

Integran sus funciones:

- Gestionar las relaciones con los clientes tipo hipermercado y/o supermercado que tiene asignados.
- Mantener la relación comercial adecuada con cada cliente.
- Generar y ajustar pedidos, por punto de venta, determinando la cantidad y variedad de producto necesario para conseguir el «stock» ideal que cubra las posibilidades de venta de cada cliente, de acuerdo con el número de referencias dadas de alta en los mismos.
- 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.
 Recoger la devolución según normativa.
 Colocar el material punto de venta.
 Realizar las promociones acordadas.
 Entregar la documentación mercantil justificativa de la entrega y/o recogida, así como realizar los ajustes documentales en caso de diferencias.
 Coordinar con el personal de distribución y merchandising el correcto servicio y atención al cliente, y en caso necesario realizar el transporte y/o reposición a cada punto de venta.

e) **Merchandiser:** Es el trabajador/a que siguiendo instrucciones de los responsables de ventas del centro de trabajo al que está adscrito, debe realizar la debida reposición y control 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.

Controlar, anotar e informar al responsable de la venta sobre la situación de stock de los productos en los puntos de venta asignados, volumen de devolución y funcionamiento de las promociones pactadas, y necesidades de consumo previstas en función de la evolución de las ventas del establecimiento comercial.

En los casos en que el Merchandiser esté asignado a hipermercados y sea responsable del pedido de los mismos (se pondrá a su disposición una terminal portátil), su retribución variable por incentivos de venta/devolución se duplicará.

f) **Supervisor:** Es el trabajador/a 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:

g) **Acomodador:** Es el trabajador/a 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.

h) **Chófer-Transportista:** Es el trabajador/a responsable del transporte de los productos comercializados por la empresa, desde los almacenes de la misma o lugares indicados por esta, 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.

i) **Reponedor:** Es el trabajador/a 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.

Otros grupos profesionales:

j) **Mecánico Taller Vehículos:** Estos trabajadores prestan servicios profesionales en la empresa, recogiéndose su existencia en los acuerdos de transferencia, y siendo su salario individualizado, en función de las condiciones personales de cada uno de ellos, con los incrementos pactados en el Convenio.

Artículo 31. *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 32. *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, y no tenga otras garantías específicas, 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 3 años desde el cambio; y sin perjuicio de poder llegar las partes a una cantidad a tanto alzado de una sola vez.

Artículo 33. *Garantías por creación de la categoría profesional de Vendedor Punto de Venta y nueva definición de Merchandiser.*

a) **Creación de la categoría profesional de Vendedor punto de venta:**

Asignación de funciones: La empresa procederá a crear rutas de venta atendidas por vendedor PV, cuando concurra un determinado número de hipermercados y/o supermercados con un volumen de ventas semanal que justifique este servicio al cliente.

Selección: Tendrán prioridad para ocupar estas categorías profesionales el personal de la compañía con categoría profesional de vendedor autoventa o vendedor de grandes clientes.

Los puestos de trabajo citados se cubrirán con el personal que reuniendo los requisitos de capacidad e idoneidad se presenten voluntariamente para ocuparlos. En caso de no existir candidatos voluntarios, la empresa asignará a aquellos trabajadores/as que considere mejor preparados.

Los trabajadores/as que pasen a ocupar el puesto de trabajo de vendedor PV pasarán con las retribuciones fijas y variables que corresponden al mismo (sin perjuicio de respetar aquellos pluses personales que tuviesen a título individual).

Garantías: Para el personal que proceda de vendedor autoventa, se establece una garantía, durante 3 años, en virtud de la cual no percibirá por retribución variable anual por la venta/ devolución, una cantidad nominal inferior a la percibida en el último año natural en que hubiese desempeñado esa categoría, a igualdad de condiciones y tiempo trabajado.

La creación de rutas de preventa no afectará al promedio de venta tarifa de las rutas de autoventa que existan en el centro de trabajo, después de la reorganización efectuada.

Los trabajadores/as con categoría profesional de vendedor autoventa que pudiesen quedar excedentes como consecuencia de la implantación de rutas preventa tendrán las garantías durante 3 años, al igual que el caso anterior, sin que el mismo cause baja forzosa en la empresa, y sin perjuicio de posibles pactos individuales con los mismos.

b) **Merchandiser:** En los casos donde el merchandiser asignado a hipermercados pase a ser responsable del pedido de los mismos, y este cambio organizativo conlleve que pueda existir algún vendedor grandes clientes sin contenido efectivo de trabajo, pasará el mismo a realizar actividades de la categoría profesional de vendedor autoventa o vendedor punto de venta; además de tener en cuenta al mismo para la cobertura de futuras promociones a gestor de ventas (sin perjuicio de los posibles pactos individuales con los mismos).

En todo caso el vendedor grandes clientes no tendrá perjuicio económico como consecuencia de este cambio organizativo.

TÍTULO III

Tiempo de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

Jornada laboral

Artículo 34. *Jornada laboral.*

1. 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.

2. En cada centro de trabajo se indicará en el tablón de anuncios, la jornada semanal de los distintos puestos de trabajo existentes, así como los horarios de trabajo que deban realizar y se expondrá en un lugar visible.

El calendario de vacaciones se establecerá en documento diferente al calendario laboral, según los acuerdos existentes de fijación colectiva de vacaciones en cada centro de trabajo.

En la confección de los calendarios laborales se especificarán los días del festivo intersemanal, ya sean nacionales, autonómicos o locales.

Artículo 35. *Día de libre disposición.*

El personal que preste servicios profesionales de forma habitual durante los seis días de la semana, tendrá derecho a tres días retribuidos al año de libre disposición.

En el calendario laboral se especificará el derecho de los trabajadores de disfrutar de los días de libre disposición establecidos en el Convenio colectivo, haciendo reseña del derecho a disfrutar de dos de ellos, en fecha a concretar; y el tercero se concretará en sábado (domingo para el personal acomodador) mediante un cuadro de disfrute establecido en el centro de trabajo.

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 36. *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 43 horas de presencia semanales.

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 37. *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 38 horas a la semana efectivas.

3. No obstante, en el caso de los chófer-transportistas la jornada será de 43 horas de presencia semanales, dadas las peculiares características que concurren en este tipo de actividad.

Artículo 38. *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.

Artículo 39. *Asimilación al cónyuge de la pareja de hecho.*

En los casos de licencia retribuida por nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, se asimilará la figura jurídica del cónyuge (con matrimonio civil o religioso) a la situación de la pareja de hecho, con convivencia efectiva. El trabajador podrá acreditar este dato mediante certificación de la inscripción en el registro público correspondiente, donde existiese, certificación de empadronamiento, o documento similar.

Artículo 40. *Utilización de las licencias retribuidas por enfermedad grave u hospitalización.*

En cuanto a las fechas de utilización de los permisos retribuidos por razón de enfermedad grave u hospitalización, los mismos podrán ser empleados por el trabajador, de forma no necesariamente consecutiva a la situación que da lugar al mismo y no continuados entre sí, siempre que se acredite que se utilizan dentro del período de enfermedad u hospitalización que los motive.

CAPÍTULO II

Horas extraordinarias

Artículo 41. *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 1 hora x 1 hora y media, previa acumulación en días enteros de jornada, o a razón de 11,52 euros la hora extra.

CAPÍTULO III

Vacaciones

Artículo 42. *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 y dos 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 43. *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).

En aquellos centros de trabajo donde la mayor actividad coincida con la época estival, se darán instrucciones a efectos de que al menos un 20% de la plantilla fija del centro de trabajo, pueda realizar el período vacacional dentro de esas fechas, en caso de que esté interesado. Al menos una persona de la delegación podrá realizar las vacaciones en la época estival, si están interesados en realizarla en esas fechas. En todo caso se respetarán los acuerdos de vacaciones que estén vigentes en los centros de trabajo.

De la misma forma, al confeccionar el calendario vacacional se tendrán 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 44. *Retribución de vacaciones.*

1. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán durante las vacaciones la retribución correspondiente al 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 retribuida

Artículo 45. *Licencia no retribuida.*

El personal al que le es aplicable este Convenio, podrá acogerse cada año a una licencia no retribuida de 4 semanas.

Artículo 46. *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 4 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 orden de solicitud.

Artículo 47. *Fechas de licencia no retribuida.*

Las 4 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 48. *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.

Artículo 49. *Otros supuestos de licencia no retribuida.*

En los casos en que el trabajador pueda estar interesado en la utilización de un período de licencia no retribuida, de forma diferente a la establecida anteriormente, podrá solicitarlo siempre que:

Se avise con la suficiente antelación de un mes, a efectos de organizarse el trabajo y poder contratar a la persona que pueda sustituir las labores profesionales que desempeña.

Pueda establecerse el sistema de retribución correspondiente a los períodos de licencia no retribuida y resto del año.

Estos períodos de licencia no retribuida deberán tener una duración mínima de una semana natural, y los mismos deberán ser utilizados de forma que no perjudiquen el derecho preferente de los períodos previamente fijados de vacaciones.

TÍTULO IV

Régimen retributivo

CAPÍTULO PRIMERO

Sistema y estructura salarial

Artículo 50. *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 51. *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 52. *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.
- Horas extraordinarias.
- Servicio especial chófer-transportista.
- Complemento especial festividad.

Artículo 53. *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 esta reconoce.

CAPÍTULO II

Complementos salariales

Artículo 54. *Plus nocturnidad y plus festividad.*

Para el personal que desempeñe el puesto de trabajo de acomodador y chófer-transportista, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución adicional por cada hora trabajada en ese horario de 2,20 euros.

Igualmente, el trabajo realizado en domingos o festivos por parte del acomodador y Chófer-Transportista se compensará a razón de 6,24 euros 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 55. *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 16,97 euros 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 22,97 euros. Se devengará la prima por servicio especial cuando se emplee aproximadamente una hora en la realización del mismo.

Artículo 56. *Complemento especial festividad.*

1. 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 107,09 euros.

Grupo profesional distribución: La cantidad de 90,66 euros.

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 38,85 euros.

Grupo profesional distribución: La cantidad de 38,85 euros.

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.

2. Se establecerán sistemas de trabajo en los centros de trabajo que permita a los vendedores grandes clientes, Merchandisers y Reponedores, no trabajar más de un festivo (domingos o festivos intersemanales) consecutivo, salvo adscripción voluntaria.

En caso de no existir dicha voluntariedad, se aplicará un sistema rotativo entre el personal de dichas categorías, de acuerdo al punto anterior.

Artículo 57. *Variables por resultados en ventas.*

1. Sistema de incentivos por objetivos:

1. Los trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo del grupo profesional de ventas, percibirán Incentivos por objetivos de ventas e Incentivos por objetivos de 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 trabajo concreto realizada por cada uno/a.

1.1 El incentivo de ventas se percibirá por la consecución del objetivo de ventas alcanzado en el período por el trabajador.

1.2 El incentivo de devolución se percibirá si se consigue en el período el objetivo del mismo, y tiene un valor económico del 15% del incentivo de ventas obtenido en el mismo período.

1.3 Los escalados de objetivos serán de medio en medio punto, hasta el tipo fijado en tablas.

1.4 Los lanzamientos de nuevos productos durante el período de introducción de los mismos y hasta una semana después de los pedidos del vendedor, no penalizarán los objetivos de devolución fijados al personal de ventas.

1.5 Para cada año fiscal, 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 al inicio de cada período de ventas el objetivo de ventas y devolución establecido para la ruta/puesto de trabajo que atiende. En la terminal portátil tendrá la información necesaria sobre los objetivos de ventas y devolución que tiene que conseguir en el período, y el grado de consecución de los mismos dentro del período.

1.6 Los incentivos que percibirá el trabajador estarán en función del escalado establecido en el anexo I del Convenio, percibiendo la cantidad de acuerdo al grado de consecución de los mismos.

1.7 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 fiscal.

1.8 Los objetivos se establecerán por períodos de venta, según calendario de ventas, especificándose los períodos concretos que se retribuyen en cada mes. Antes del abono de nómina, el trabajador conocerá el grado de consecución de los objetivos de venta y devolución, y la cantidad económica que le corresponda percibir en la nómina.

1.9 En los casos en que la empresa proceda a un cambio de ruta o de clientes dentro de la misma, por las razones que sea, se procederá a ajustar los objetivos de venta y devolución a la nueva situación resultante de la composición de la ruta. El responsable del centro de trabajo/grupo de

ventas, explicará al vendedor las razones del cambio y la nueva composición de los objetivos de ventas y devolución.

1.10 En los casos en que una misma ruta de ventas, por la razón que sea, haya sido realizada por distintos vendedores en un mismo período, cada uno percibirá la parte proporcional, por los días trabajados. En todo caso se tendrá en cuenta el objetivo total conseguido, para después proceder al abono proporcional a cada vendedor, por el tiempo en que realizó la ruta.

1.11 El trabajador podrá recuperar la cifra de ventas y devolución dentro de los períodos del trimestre. Igualmente habrá una recuperación anual (se aplicará para los años fiscales del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, aproximadamente).

1.12 Se crea un grupo de trabajo paritario que estudiará las posibles mejoras de distribución equitativa de los objetivos de ventas y devolución, que permitan fijar adecuadamente los mismos al comienzo de cada período entre los trabajadores de ventas del centro de trabajo. La misma se reunirá periódicamente, y aprovechará las reuniones para clarificar la confección de nómina, en la medida que ello sea posible.

2. Comisión sobre la venta efectiva: El personal que realice un puesto de trabajo de Vendedor autoventa o vendedor punto de venta, 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 4 ó 5 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.

Las representaciones sindicales firmantes del Convenio serán informadas, a petición de las mismas, sobre las distintas condiciones comerciales (descuentos) aplicadas a los clientes que se atienden por autoventa, exhibiendo la empresa las plantillas comerciales, a efectos de comprobar su aplicación en la comisión del vendedor autoventa. La empresa procederá a informar, coincidiendo con las reuniones del comité intercentros, debiendo mantenerse la correspondiente confidencialidad por parte de las representaciones sindicales.

3. Porcentaje de comisión e incentivo sobre objetivos:

a) Vendedor/a autoventa.—La retribución variable estará compuesta por:

Una comisión del 3,00% sobre la venta neta que consiga el vendedor, Así como un incentivo por objetivos de ventas al 100% y devolución conseguida de 3.089,68 euros al año (valor con vigencia a partir del FY06).

b) Vendedor/a punto de venta.—La retribución variable estará compuesta por:

Una comisión del 3% hasta 5.000 euros de venta neta semanal y del 1,5% a partir de 5.001 euros.

A partir del FY07, este tramo de base de cálculo se actualizará, al comienzo de cada año fiscal, con el IPC nacional real del año natural anterior (enero a diciembre).

Así como un incentivo por objetivos de ventas al 100% y devolución conseguida de 3.089,68 euros al año (valor con vigencia a partir del FY06).

Artículo 58. *Vendedor autoventa o punto de venta (preventiva-1) sin ruta por razones organizativas.*

En el caso de que el vendedor autoventa o punto de venta, por razones organizativas, no realice una ruta de ventas, percibirá durante ese tiempo el 70% 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 59. *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 425 días, correspondiendo 365 días a las pagas mensuales y los restantes 60 días a las dos pagas extras.

Los trabajadores/as que lo soliciten expresamente podrán prorratear durante los doce meses del año las pagas extras, debiendo solicitarlo por escrito en documento diferente al contrato de trabajo, al menos con un mes de antelación al abono de cada una de las pagas extras del año.

CAPÍTULO IV

Percepciones extrasalarialesArtículo 60. *Dietas.*

a) En caso de desplazamiento por razón o como consecuencia del trabajo asignado por la Empresa, el trabajador tendrá derecho a recibir una compensación económica por los conceptos que después se indicarán, previa autorización y justificación del gasto.

Desayuno: 3 €.

Comida: 10 €.

Cena: 12 €.

Alojamiento: 28 €.

Estas cantidades se revalorizarán para el año 2006 de conformidad al IPC previsto; y con efectos del año siguiente se tendrá en cuenta el IPC nacional real cerrado el año anterior para los nuevos valores del 2007.

b) En cuanto al valor del kilómetro recorrido para los trabajadores/as que utilicen su coche particular para el desempeño de su actividad profesional y cuenten con la debida autorización por escrito de su superior, devengará la cantidad que en cada momento establezca la Política de Viajes de la Compañía (el año 2005 está establecido el valor del kilómetro a 0,24 euros).

CAPÍTULO V

Cambios de centro de trabajoArtículo 61. *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 9.543,53 euros, 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 54,53 euros por km 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 km (ida y vuelta en total).

CAPÍTULO VI

Aplicación de la tabla salarialArtículo 62. *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 euros:

| | Salario base fijo anual, con pagas extras (Euros) | Salario variable anual, con consecución del 100% de objetivos |
|---------------------------------|---|---|
| G.P. Ventas: | | |
| Supervisor | 20.569,83 | |
| Preventista | 18.855,67 | Ver tablas. |
| Vendedor grandes clientes | 17.141,52 | Ver tablas. |
| Vendedor autoventa | 15.687,94 | Ver tablas. |
| Vendedor punto venta | 15.687,94 | Ver tablas. |
| Merchandiser | 15.084,55 | Ver tablas. |
| G.P. Distribución: | | |
| Acomodador | 14.398,89 | |
| Chófer-Transportista | 16.798,70 | |
| Reponedor | 13.027,55 | |

El salario fijo anual se dividirá por 425 días, correspondiendo 365 días a 12 pagas mensuales (con la composición cada una de 31, 30 ó 28 días, según el mes) y los restantes 60 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 socialesArtículo 63. *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 18.571,27 euros. En el caso de que la anterior situación procediese de accidente de trabajo, el capital será de 21.666,48 euros.

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% 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 64. *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 hospitalizaciones (estancia mínima de 24 horas) e intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que conlleven bajas médicas, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora desde el mismo día de la hospitalización o intervención quirúrgica hasta el alta médica, previa acreditación de las mismas.

3. En los casos de IT provenientes de enfermedad o accidente, que sean superiores a 3 meses, se abonará al trabajador un complemento de

IT equivalente al 50% de las diferencias dejadas de percibir hasta el 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 IT 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, golpes derivados del manejo de jaulas, el trabajador/a percibirá un complemento de IT hasta llegar al 100% de la base reguladora de la prestación.

5. Las anteriores ayudas de IT solo 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 65. *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 66. *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 67. *Ayudas a la formación del trabajador/a.*

La empresa procederá a financiar hasta el 75% del coste de los cursos de formación que tengan relación con la actividad profesional realizada por el trabajador, con un límite por curso de 3.408,40 euros, y con un montante total anual de 34.084 euros 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 extinguiere 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 RR.HH. de la zona comunicará al trabajador la decisión adoptada.

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

Artículo 68. *Ayudas a estudios de los trabajadores/as grado inferior.*

1. La empresa abonará la cantidad de 170,41 euros a cada hijo de trabajador/a (en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tan sólo a uno de ellos) cuya edad esté comprendida entre 0 y hasta 18 años cumplidos, siempre que acrediten estar cursando estudios en centro público o privado homologado.

Para poder acceder a la ayuda a estudios para los hijos, será requisito indispensable que el empleado/a, haya prestado al menos 6 meses de servicios –durante el año anterior, computados a mes de septiembre –y continuar prestando servicios en el mes de octubre en que se hace efectiva la ayuda, debiendo aportar la correspondiente documentación acreditativa (matriculación etc.).

2. Se crea un fondo económico anual de 13.804,04 euros para la concesión de 45 becas de 306,75 euros cada una, a los hijos de los trabajadores/as de plantilla, mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la anterior ayuda y se concederán para cursar estudios de grado superior.

Artículo 69. *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%.

Los productos concretos que se podrán adquirir se acordarán 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 70. *Ayuda por discapacitaciones.*

1. a) Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 302,77 euros mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes de la firma de este Convenio), que haya sido declarado oficialmente minusválido con una declaración oficial de minusvalía en un grado igual o superior al 66%.

b) En los casos en que la minusvalía esté comprendida entre el 50% y el 65%, la ayuda será de 151,40 euros mensuales.

c) Normas comunes aplicables a las ayudas antes indicadas: Estas 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.

3. Se crea un fondo de ayuda de discapacitados por un montante anual de 6.000 euros, a efectos de poder conceder ayudas individuales que se soliciten para aquellos casos no contemplados en los supuestos anteriores del Convenio, para determinados casos justificados (asistencia sanitaria especial, operaciones, etc.).

Podrán ser beneficiarios de la ayuda de este fondo, el trabajador con minusvalía, o pariente a su cargo en quien concurra el carácter de cónyuge, hijo o hermano del mismo, siendo estas ayudas incompatibles con otras a percibir por el Convenio en base a la declaración de minusvalía.

TÍTULO VI

Disposiciones varias

CAPÍTULO PRIMERO

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 71. *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 72. *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 médicos 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 sus funciones en materia preventiva.

CAPÍTULO II

Suspensión carné conducir

Artículo. 73. *Suspensión/privación del carné de conducir*

1. El trabajador que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir y este 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:

- Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los 18 meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.
- 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.
- El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador fuera baja en el trabajo por el accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente permiso vacacional durante la situación del incapacidad temporal (IT).

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

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

3. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca conduciendo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga -cuando esta 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 74. *Comité intercentros.*

1. Con fundamento en lo previsto en el artículo 63.3 del ET se constituye un Comité intercentros cuyas funciones serán:

a) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a 4 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 75. *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, 25 horas.
De 51 en adelante 30 horas.

Artículo 76. *Derechos de los sindicatos.*

1. La dirección de la empresa respetará, en cada momento, lo que pueda disponer de 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 este.

3. Las centrales sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10% 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, esta 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 RR.HH.
- Nombrar hasta un máximo de 3 delegados sindicales que tendrán un crédito sindical de 40 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 RR.HH. 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% 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 RR.HH. 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, S. L., 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 77. *Ayuda a las secciones sindicales de empresa.*

Se establece para el año 2005 una ayuda total anual de 15.910,43 euros, a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la

empresa que será distribuida de forma proporcional al número de representantes legales de los trabajadores/as. Esta cantidad se revalorizará en el año 2006 con el IPC nacional real.

Artículo 78. *Asesores comisión negociadora Convenio colectivo.*

Las representaciones sindicales firmantes del Convenio tendrán derecho a contar con un asesor en la negociación colectiva, pudiendo disponer cada una de ellas de un fondo de gastos de hasta 1.915,19 euros, debidamente justificados, para poder atender los gastos de desplazamiento, estancia y manutención del referido asesor durante la negociación colectiva.

Las representaciones sindicales firmantes del Convenio podrán contar durante la negociación colectiva con otros asesores, pero sin disponer de este fondo a favor de los mismos.

Funcionamiento cláusula de revisión salarial (conceptos que sean revalorizables): Si el IPC real a 31 de diciembre de 2005 supera el 2,5%, 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 2004, practicándose las regularizaciones oportunas, a efectos de garantizar la ganancia del poder adquisitivo pactada en aquellos conceptos que lo tengan establecido.

1) La base salarial para el cálculo de los incrementos de 2005 serán los salarios del año 2004, una vez revisados el citado año.

2) A partir del momento en que el IPC para 2005 publicado por el INE, una vez definitivo, supere el 2,5%, se procederá a efectuar una revisión salarial.

ANEXO I

Incentivos de venta y devolución

A) La dirección comercial fijará anualmente en presupuesto los objetivos de ventas y devolución por centro de trabajo, repartido en 12 períodos anuales del año fiscal (cuyas fechas aproximadas van de 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, según calendario fiscal de Sara Lee), 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/devolución a conseguir por cada ruta de autoventa, preventa y preventa mixta, en cada período.

B) El personal de ventas del centro de trabajo conocerá los objetivos fijados para cada período al comienzo del mismo.

C) La venta que se computará a estos efectos del objetivo de venta será la venta de tarifa (sin descuentos). Para el objetivo de devolución, será el porcentaje establecido sobre la venta realizada.

D) A partir del 3.7.05 (Fy06) se aplicará la tabla de objetivos de ventas revalorizada. La consecución del incentivo de devolución supone un 15% del valor del incentivo de venta conseguido en el período.

La base 100% es la consecución de la venta en euros asignada a cada ruta de autoventa, punto venta, 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; así como una recuperación anual (año fiscal).

F) Conseguido el incentivo, este 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 natural.

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

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

J) 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 las rutas de autoventa, preventa y preventa mixta afectados, manteniéndose invariable el presupuesto de la delegación.

Tabla de Incentivos vigentes a partir del 03.07.2005 (FY06)

| % Consec. Venta | AUTOVENTA | GRANDES CLIENTES | MERCHANDISER | PREVENTISTA | VENDEDOR PV |
|------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Real / Objetivo | Incentivo por Venta | Incentivo por Venta | Incentivo por Venta | Incentivo por Venta | Incentivo por Venta |
| 86,0% | 114,89 | 255,72 | 49,49 | 230,97 | 114,89 |
| 86,5% | 117,10 | 260,87 | 50,01 | 235,09 | 117,10 |
| 87,0% | 119,32 | 266,02 | 50,53 | 239,21 | 119,32 |
| 87,5% | 121,52 | 271,17 | 51,04 | 243,34 | 121,52 |
| 88,0% | 123,73 | 276,33 | 51,55 | 247,47 | 123,73 |
| 88,5% | 125,94 | 281,48 | 52,07 | 251,59 | 125,94 |
| 89,0% | 128,14 | 286,64 | 52,59 | 255,72 | 128,14 |
| 89,5% | 130,36 | 291,79 | 53,10 | 259,84 | 130,36 |
| 90,0% | 132,57 | 296,95 | 53,61 | 263,96 | 132,57 |
| 90,5% | 134,78 | 302,11 | 54,13 | 268,08 | 134,78 |
| 91,0% | 136,99 | 307,27 | 54,64 | 272,21 | 136,99 |
| 91,5% | 139,20 | 312,42 | 55,16 | 276,33 | 139,20 |
| 92,0% | 141,41 | 317,57 | 55,68 | 280,45 | 141,41 |
| 92,5% | 143,62 | 322,72 | 56,20 | 284,58 | 143,62 |
| 93,0% | 145,83 | 327,88 | 56,71 | 288,71 | 145,83 |
| 93,5% | 148,04 | 333,04 | 57,23 | 292,83 | 148,04 |
| 94,0% | 150,25 | 338,20 | 57,75 | 296,95 | 150,25 |
| 94,5% | 152,46 | 343,36 | 58,26 | 301,07 | 152,46 |
| 95,0% | 154,66 | 348,51 | 58,77 | 305,20 | 154,66 |
| 95,5% | 156,87 | 353,67 | 59,29 | 309,32 | 156,87 |
| 96,0% | 159,08 | 358,82 | 59,81 | 313,45 | 159,08 |
| 96,5% | 161,29 | 363,98 | 60,32 | 317,57 | 161,29 |
| 97,0% | 163,50 | 369,13 | 60,83 | 321,70 | 163,50 |
| 97,5% | 165,71 | 374,29 | 61,35 | 325,83 | 165,71 |
| 98,0% | 167,92 | 379,44 | 61,87 | 329,95 | 167,92 |
| 98,5% | 176,76 | 400,06 | 63,93 | 346,45 | 176,76 |
| 99,0% | 185,61 | 420,68 | 65,99 | 362,94 | 185,61 |
| 99,5% | 204,75 | 461,93 | 78,36 | 404,19 | 204,75 |
| 100,0% | 223,89 | 503,18 | 90,73 | 445,43 | 223,89 |
| 100,5% | 243,04 | 544,42 | 103,10 | 486,68 | 243,04 |
| 101,0% | 262,20 | 585,67 | 115,47 | 527,92 | 262,20 |
| 101,5% | 281,34 | 626,91 | 127,85 | 569,16 | 281,34 |
| 102,0% | 300,49 | 668,15 | 140,23 | 610,40 | 300,49 |
| 102,5% | 304,91 | 678,46 | 141,26 | 618,65 | 304,91 |
| 103,0% | 309,32 | 688,77 | 142,29 | 626,91 | 309,32 |
| 103,5% | 313,74 | 699,08 | 143,32 | 635,16 | 313,74 |
| 104,0% | 318,16 | 709,39 | 144,35 | 643,41 | 318,16 |
| 104,5% | 322,58 | 719,70 | 145,38 | 651,66 | 322,58 |
| 105,0% | 326,99 | 730,01 | 146,41 | 659,91 | 326,99 |
| 105,5% | 331,41 | 740,33 | 147,45 | 668,16 | 331,41 |
| 106,0% | 335,83 | 750,64 | 148,48 | 676,40 | 335,83 |
| 106,5% | 340,26 | 760,95 | 149,51 | 684,65 | 340,26 |
| 107,0% | 344,68 | 771,25 | 150,53 | 692,89 | 344,68 |
| 107,5% | 349,10 | 781,56 | 151,56 | 701,14 | 349,10 |
| 108,0% | 353,52 | 791,87 | 152,59 | 709,39 | 353,52 |
| 108,5% | 357,94 | 802,19 | 153,63 | 717,64 | 357,94 |
| 109,0% | 362,35 | 812,51 | 154,66 | 725,89 | 362,35 |
| 109,5% | 366,77 | 822,82 | 155,69 | 734,14 | 366,77 |
| 110,0% | 371,19 | 833,13 | 156,72 | 742,39 | 371,19 |
| 110,5% | 375,61 | 843,44 | 157,75 | 750,64 | 375,61 |
| 111,0% | 380,03 | 853,75 | 158,78 | 758,88 | 380,03 |
| 111,5% | 384,45 | 864,05 | 159,81 | 767,13 | 384,45 |
| 112,0% | 388,87 | 874,36 | 160,84 | 775,38 | 388,87 |
| 112,5% | 393,29 | 884,67 | 161,88 | 783,63 | 393,29 |
| 113,0% | 397,71 | 894,99 | 162,92 | 791,87 | 397,71 |
| 113,5% | 402,13 | 905,30 | 163,95 | 800,12 | 402,13 |
| 114,0% | 406,55 | 915,61 | 164,98 | 808,36 | 406,55 |
| 114,5% | 410,97 | 925,92 | 166,01 | 816,61 | 410,97 |
| 115,0% | 415,39 | 936,23 | 167,04 | 824,87 | 415,39 |
| 115,5% | 419,81 | 946,54 | 168,06 | 833,12 | 419,81 |
| 116,0% | 424,23 | 956,85 | 169,08 | 841,37 | 424,23 |

Nota: Si se consigue el objetivo de devolución, se abonará el 15% del incentivo de venta conseguido.

ANEXO II

Ropa de trabajo*Ventas y distribución (salvo acomodador) (Prendas de color azul)*

- 2 pantalones de invierno.
- 2 pantalones de verano.
- 3 camisas de invierno.
- 3 camisas de verano.
- 2 corbatas (cada gerente determinará las fechas de uso).
- 2 chaquetas de tela o 1 chaqueta de tela más anorak o una chaqueta de «nappel» (a negociar en cada gerencia de ventas).
- 2 jersey tipo chaleco o pullóver.
- 1 traje de agua (pantalón y chaqueta impermeable).

Acomodadores de delegaciones (Prendas de color gris)

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

ANEXO III

**Acuerdo de transferencias
(Recoge acuerdo de 03.11.00 y preacuerdo de 22.02.01)**

Primero.—En fecha de 1 de enero de 2000 comenzó la actividad empresarial de Bimbo Martínez Comercial, S. L., previa separación de la actividad comercial de las empresas Bimbo, S. A. y Repostería Martínez, S. A.

Segundo.—Los trabajadores que en la actualidad prestan servicios profesionales en la Empresa Bimbo Martínez Comercial, S. L., pueden proceder de Bimbo, S. A., Repostería Martínez, S. A., Supan, S. A., 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, S. L., 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, S. L., 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, S. L. serán asignados a los grupos profesionales y puestos de trabajo especificados en el I Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S. L., 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, S. L., siendo este 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, S. L., 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 31.12.99 (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 Comercial, S. L., 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, S. L., 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, S. L., 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, S. A.: 0,7% anual hasta el año en que hubiese tenido una antigüedad de 29 años.

Procedentes de Repostería Martínez, S. A.: 1,4% anual hasta el año en que hubiese tenido una antigüedad de 30 años.

Procedentes de Supan, S. A., 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 este variable —con las actualizaciones que procedan de los mínimos exentos semanales o tramos de ventas, en el % del incremento de la revisión salarial acordada para cada año.

Y el salario variable percibido en aplicación del Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S. L. (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 28.2.06).

Las mencionadas garantías se extienden, de acuerdo a la negociación colectiva de 2005/2006, hasta el 28.02.11.

Sexto. *Situación Chófer Repartidor/Vendedor red supermercados.*—Sin perjuicio de lo anterior, el personal procedente de Bimbo, S. A., o Repostería Martínez, S. A., 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. *Cómputo período vacaciones personal procedente de Bimbo, S. A.*—En el Convenio colectivo se procede a variar el sistema de cómputo para el devengo de las vacaciones para determinados trabajadores procedentes de Bimbo, S. A.

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, S. L., quedarán 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, S. L., al pasar a regularse los mismos por el Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S. L.

Disposición adicional.

El Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S. L., 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

16395 *ORDEN TAS/2874/2006, de 8 de septiembre, por la que se acuerda ampliar el plazo de resolución de la convocatoria de subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del impuesto sobre la renta de las personas físicas, publicada por Orden TAS/892/2006, de 23 de marzo.*

Por Orden TAS/892/2006, de 23 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 75, de 29 de marzo) se establecían las bases reguladoras y se convocaba la concesión de subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El artículo 10, punto 3, párrafo tercero, de esta Orden determinaba que las resoluciones se dictarían y notificarían en el plazo máximo de seis meses, contados desde la fecha de publicación de la Orden de bases y de convocatoria.

Dado el importante volumen de solicitudes de subvenciones formuladas y que la fecha límite de resolución es el 29 de septiembre de 2006, se hace necesaria una ampliación del plazo máximo inicialmente establecido para dictar y notificar las resoluciones a los solicitantes, de acuerdo con el artículo 42.6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/1999.

En su virtud, dispongo:

Primero.—El plazo de resolución y notificación previsto en el artículo 10, punto 3, párrafo tercero, de la Orden TAS/892/2006, de 23 de marzo, queda ampliado en tres meses.

Segundo.—Mediante la presente Orden quedan notificadas todas las entidades solicitantes que han concurrido a la referida convocatoria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 42.6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/1999.

Tercero.—Esta Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de septiembre de 2006.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera Sánchez-Capitán.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

16396 *RESOLUCIÓN de 30 de agosto de 2006, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que se anuncia la publicidad de la puntuación mínima necesaria para ser beneficiario de beca de residencia de nueva adjudicación, primera fase, y de las relaciones de solicitantes.*

De conformidad con el epígrafe 2.5.4.—Primera fase, de la Resolución de 22 de mayo de 2006, de la Dirección General de MUFACE, por la que se convocan becas de estudio para mutualistas y becas de residencia para hijos y huérfanos de mutualistas para el curso 2006/2007, y valoradas las solicitudes de beca de residencia de nueva adjudicación presentadas al amparo de lo establecido en la misma, esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Publicar en el Boletín Oficial del Estado la puntuación mínima necesaria en la Primera fase para poder ser beneficiario de beca de residencia de nueva adjudicación, que ha quedado fijada en 14,60 puntos.

Segundo.—Anunciar que se harán públicos en los correspondientes tablones de los Servicios Provinciales y en la página web de MUFACE (www.map.es/muface/) los siguientes listados: solicitantes, por orden decreciente de puntuación, con puntuación provisional suficiente para la obtención de la beca (Anexo I); solicitantes, por orden decreciente de puntuación, que no alcanzan la puntuación necesaria a pesar de reunir los requisitos (Anexo II), y solicitantes excluidos por no reunir algún requisito (Anexo III).

Tercero.—Para que los solicitantes con puntuación provisional suficiente puedan ser concesionarios de beca de residencia en esta Primera fase, deberán presentar la documentación citada en el apartado II.1 del Anexo III de la Resolución de Convocatoria en el Servicio Provincial u Oficina Delegada a cuyo colectivo pertenezcan, en el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Cuarto.—El plazo para resolver las reclamaciones a que se refiere el párrafo segundo del epígrafe 2.5.4.—Primera fase, de la Resolución de Convocatoria, será de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente al de esta publicación. Los lugares de presentación de las reclamaciones son los que se indican en el apartado anterior.

Madrid, 30 de agosto de 2006.—La Directora General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, P. D. (Resolución de 20 de julio de 2004), el Director del Departamento de Prestaciones Sociales, Antonio Luis del Arco Sotomayor.

16397 *RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2006, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se publica el resumen de las cuentas anuales del ejercicio 2005.*

La Orden EHA/777/2005, por la que se regula el procedimiento de obtención, formulación, aprobación y rendición de cuentas anuales para las entidades estatales de derecho público a las que sea de aplicación la Instrucción de Contabilidad para la Administración Institucional del Estado, en el apartado tercero, establece que las entidades deberán publicar en el Boletín Oficial del Estado la información de las cuentas anuales que determine la Intervención General de la Administración del Estado de acuerdo con el artículo 136.4 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Hasta tanto no se determine dicha información por la Intervención General del Estado se publicará al menos el «Resumen de las cuentas anuales», al objeto de que todos los posibles destinatarios de la información contable puedan disponer de datos sobre la actividad desarrollada por dichas entidades.

En cumplimiento de lo dispuesto en la citada Orden, esta Dirección acuerda la publicación en el Boletín Oficial del Estado del «Resumen de las cuentas anuales» correspondiente al ejercicio 2005.

Madrid, 7 de agosto de 2006.—El Director del Instituto Nacional de Administración Pública, Francisco Ramos Fernández-Torrecilla.