



I CONVENIO COLECTIVO BIMBO MARTÍNEZ COMERCIAL, S.L. AÑO 2010 A 2014

Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa Bimbo Martínez Comercial, S.L. (Código de Convenio n.º 90013672012001) que fue suscrito con fecha 3 de enero de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 21 de febrero de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO BIMBO MARTÍNEZ COMERCIAL, S.L. AÑO 2010 A 2014

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 CCOO 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, con las modificaciones efectuadas por acuerdo colectivo de 29.7.11, el cual es aplicable única y exclusivamente a los casos y personas previstos en el mismo a título personal.

Artículo 2. Compensación

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

Artículo 3. Absorción

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

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

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

Artículo 5. Normativa General

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

Capítulo Segundo. 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

a. Regla general: 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.

b. Regla especial: El convenio colectivo en cuanto a sus aspectos económicos tiene eficacia a partir del 1.1.12, siendo de aplicación exclusivamente a aquellos trabajadores que mantengan relación laboral o la tengan en el futuro con la empresa a partir de esa fecha, ya sea de forma fija con continuidad de futuro en dicha relación laboral o temporal.

En consecuencia, no serán de aplicación las condiciones económicas establecidas en el presente convenio colectivo, incluso en los períodos donde el trabajador haya podido tener relación laboral para aquellos trabajadores que extingan o puedan extinguir la relación laboral como consecuencia de la aplicación del acuerdo de 29.7.11 autorizado por resolución de uno de agosto de 2011 de la Dirección General de Trabajo, expediente num. 128/2011. No obstante estos trabajadores hasta la fecha de extinción de la relación laboral mantendrán su sistema retributivo y sus valores económicos en los términos que estaban vigentes correspondientes al convenio colectivo del año 2009 (y sin perjuicio de la regulación de la supresión de las «mochilas» de Plus Personal y CAPR del apartado cuarto del acuerdo de 29.7.11 que desaparecen con efectos de 1.8.11), sin que tengan derecho a ningún tipo de retribución económica adicional o revalorización económica de los distintos conceptos económicos que percibían mientras tenían relación laboral.

Artículo 9. Ámbito Temporal y Denuncia



El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2.010, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre del 2014; sin perjuicio de la diferente fecha de entrada en vigor de determinadas partes del convenio colectivo, según el acta de firma del mismo, y que se especifica expresamente en los contenidos regulados en el mismo.

El convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su plazo de vigencia, lo que se hace constar en previsión del artículo 85,3,d) del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el convenio colectivo, conforme al artículo 85,3,e) del Estatuto de los Trabajadores, el inicio de la negociación del nuevo convenio colectivo se realizará dentro de los tres meses siguientes a la pérdida de vigencia del anterior.

Denunciado 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 Tercero. Comisión Paritaria

Artículo 10. Atribuciones

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, como regla general las especificadas en el artículo 85,3,h) del Estatuto de los Trabajadores, y en particular las siguientes:

- I. La interpretación y aplicación 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. Elaboración del plan de igualdad para su proposición a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- V. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85, 3 h) Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

- a. Conforme a la previsión del artículo 91 del Estatuto los Trabajadores podrá



someter a un órgano de mediación y arbitraje las controversias colectivas que puedan surgir derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

b. Podrá efectuar el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, se incorporará a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c. De conformidad a lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento posteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Paritaria; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un arbitraje, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del convenio colectivo.

Artículo 11. Composición

La Comisión estará integrada por tres representantes de la Empresa y otros tantos de los trabajadores/as de las representaciones sindicales firmantes del acuerdo, 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.

Sin perjuicio de lo acordado en los puntos 4 y 5 del acta de preacuerdo de fecha 4.5.07, 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 o solución de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas reguladas en el convenio colectivo, 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 necesita para desarrollar las funciones y tareas propias de la ocupación asignada, en lo que se refiere a:

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

Artículo 15. 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 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. Acción Positiva a favor de las personas de género menos representadas

Para los casos de condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, en igualdad de condiciones de capacidad e idoneidad de las personas, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se aplicará el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, aplicable tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

Artículo 17. 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 Segundo. Contratación y Empleo

Artículo 18. 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 19. Excedencias con Reserva de Puesto de Trabajo

Con independencia de lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as y las previsiones de la ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 20. Contrato Eventual

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores/as, en los ámbitos de aplicación del Convenio, este tipo de contrato temporal podrá tener una duración máxima de 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 21. Otras Modalidades Contractuales

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

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

Artículo 22. Periodo de Prueba

En cuanto a la duración del periodo de prueba de las nuevas contrataciones, se estará a la prevista en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores/as, RDL 1/95, 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 periodo de prueba.

Capítulo Tercero. Política de Contratación de Eventuales y Conversión 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, y
- 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, etc. 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 periodo 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 contratos 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 periodo 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 SEGUNDO

Plan de igualdad

Artículo 29. Principios de Actuación

Las partes negociadoras del convenio colectivo entienden que el principio de igualdad entre mujeres y hombres viene marcado por tres principios de actuación:





1. Visibilidad: Hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres, para facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas pueden producir y producen.

Visibilizar a las mujeres a través de: Su contribución al desarrollo de las sociedades, valorando el trabajo que tradicionalmente han realizado; un uso no discriminatorio del lenguaje; la reflexión sobre la injusticia de los privilegios en una sociedad democrática y de la pervivencia de papeles sociales discriminatorios en función del sexo.

2. Transversalidad: Los principios de igualdad entre hombres y mujeres deben estar presentes en el conjunto de acciones y políticas emprendidas por la Empresa y en sus centros de trabajo. Este enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la Empresa.

3. Inclusión: Las medidas y actuaciones se dirigen al conjunto de las personas que integran la Empresa, porque educar en igualdad entre hombres y mujeres requiere una intervención tanto sobre unos y como sobre otras para corregir así los desajustes producidos por cambios desiguales en los papeles tradicionales, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias.

Artículo 30. Contenido del Plan de Igualdad

La elaboración de plan de igualdad, debe partir de un previo diagnóstico de la situación existente en la Empresa, tanto en su conjunto como en los diversos centros de trabajo que la integran que permita con posterioridad, establecer los objetivos que se persiguen de obtener una efectividad de igualdad de sexo y de oportunidades entre hombres y mujeres.

El objetivo que se debe conseguir con dicho plan de igualdad es la eliminación de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en las relaciones entre compañeros/as de trabajo, y entre éstos con sus respectivos jefes y/o colaboradores.

Para conseguir el objetivo propuesto, se actuará en determinadas materias relacionadas con el empleo, tanto antes de su incorporación efectiva a la empresa, como durante su permanencia en la misma.

Se establecerán sistemas de control y seguimiento de los planes de igualdad que permitan comprobar su grado de consecución, así como procedimientos que proporcionen la información adecuada sobre su consecución, y la creación de sistemas sencillos que permitan poner en conocimiento de las personas que procedan, aquellas actuaciones que los empleados/as puedan considerar incorrectas, por infringir el plan de igualdad.





La Comisión de Seguimiento creada en los Planes de Igualdad, una vez aprobados por la Comisión Negociadora del convenio, será la encargada del seguimiento y ejecución del mismo; sin perjuicio de los derechos que reconoce la normativa vigente a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 31. Actuaciones para Implementar el Plan de Igualdad

1. Diagnóstico de situación: La Comisión Paritaria del convenio colectivo nombrará una Comisión Ejecutiva, compuesta por 3 personas que se encargará de realizar un estudio y análisis de la situación de igualdad de hombres y mujeres, en todos aquellos aspectos que tengan relación con la actividad laboral que desempeñan o pueden desempeñar en la Empresa.

Esta Comisión Ejecutiva que estará compuesta por representantes de la Dirección y representantes sindicales, procederá a emitir su diagnóstico sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Empresa; procederá a elaborar un plan de igualdad que someterá a la comisión negociadora del convenio colectivo a efectos de su aprobación, pasando dicho acuerdo de comisión negociadora a formar parte del convenio colectivo.

La Comisión Ejecutiva se reunirá de forma mensual y podrá solicitar a la Dirección de la Compañía cuantos datos considere necesarios para poder realizar el estudio, análisis y posterior diagnóstico de la situación existente en la empresa.

2. Objetivos de igualdad de sexo y de oportunidades entre hombres y mujeres: El objetivo que se persigue con el plan de igualdad es obtener:

- Una igualdad efectiva entre hombres y mujeres,
- Así como igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, ya sea en el proceso de incorporación a la misma, o una vez en esta, a través de la promoción a puestos de trabajo de superior cualificación.

Se procederá a definir, en función del diagnóstico realizado, cuáles son las materias sobre las cuales se tiene que actuar para obtener esta igualdad entre hombres y mujeres en la Empresa.

3. Eliminación de la discriminación por razón sexo: Se eliminarán de forma radical aquellas acciones, omisiones, comportamientos, conductas, expresiones o prácticas, que de una forma directa o indirecta, pueda conllevar un trato de desigualdad entre las personas, ya sea antes de su incorporación a la empresa, o durante el tiempo de permanencia en la misma, basado únicamente en la diferencia de sexo.

Solamente se exceptuarán, de acuerdo a la normativa vigente:





- Las acciones de discriminación positiva a favor del colectivo de trabajadores/as que estén menos representados en determinado grupo profesional o colectivo

- Las actividades laborales, que de acuerdo a la normativa vigente, por el esfuerzo que conlleva o la protección que se realiza de determinado colectivo de personas, estén contraindicadas.

4. Materias objeto del plan de igualdad: El plan de igualdad que se elaborará, de acuerdo al diagnóstico realizado y los objetivos a conseguir, actuará de forma especial en las siguientes materias:

a. Acceso al empleo: Se establecerán sistemas objetivos de selección de personal, para la cobertura de vacantes que se puedan producir en la Empresa, basado en los criterios de capacidad e idoneidad, sin que el sexo del candidato/a sea un elemento que se valore de forma positiva o negativa en la selección.

Respetando lo previsto en la normativa vigente, se establecerá una discriminación positiva a favor del género menos representado para el grupo profesional cuya vacante se pretende cubrir con el procedimiento de selección.

b. Clasificación profesional: Se establecerán sistemas objetivos de descripción y valoración de puestos de trabajo, en función del trabajo efectivamente realizado por la persona, evitando cualquier clasificación que tenga en cuenta el sexo del empleado/a, a la hora de establecer la misma.

c. Promoción de formación: Se establecerán cursos de formación para los colectivos menos representados, en los distintos grupos profesionales que permita acceder a procesos de promoción profesional, tanto para vacantes actuales como que se puedan producir en el futuro.

d. Retribuciones: Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones en función de la categoría profesional, con independencia del sexo de las personas que realicen la misma.

e. Ordenación del tiempo de trabajo: En los distintos centros de trabajo, cuando la organización y la actividad lo permita, se podrán acordar entre los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores, organizaciones del tiempo de trabajo, en cuanto a duración diaria y días de prestación de servicios a la semana, que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

f. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo: Las partes procederán a desarrollar determinadas prácticas y códigos de buenas conductas, donde pongan un especial énfasis en:

i. Condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual.





- ii. Procedimientos específicos para su prevención.
- iii. Procedimientos de tramitación de las denuncias o reclamaciones de las personas que hayan sido objeto del mismo, asegurando la confidencialidad de la información manejada.
- iv. Campañas informativas sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- v. Acciones de formación a todos los empleados donde se fomente el principio de igualdad y se erradiquen conductas que puedan suponer un acoso sexual o un acoso por razón de sexo del trabajo.
- vi. Actuación de los representantes legales de los trabajadores para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 32. Sistemas Eficaces de Seguimiento y Evaluación de los Objetivos Fijados

Se establecerán sistemas que permitan conocer de forma detallada la consecución de los objetivos establecidos por las partes en aplicación del plan de igualdad, en especial sobre el seguimiento de las acciones tomadas en cada una de las materias objeto del plan y la valoración que se deba realizar de los avances obtenidos.

Estos sistemas permitirán ajustar los objetivos y materias que integran el plan igualdad, a efectos de actualizar el mismo a una consecución efectiva de la igualdad de sexo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 33. Transparencia de los Planes de Igualdad y Consecución de sus Objetivos

Anualmente se procederá a publicar, a través de aquellos medios que se consideren que tienen una mayor divulgación, los resultados obtenidos en la Empresa sobre la aplicación de las distintas medidas en las materias objeto de plan igualdad, así como el grado de consecución obtenido en cada una de las materias.

Artículo 34. Actuación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Sobre el Plan de Igualdad

La Comisión Paritaria del convenio propondrá a la Comisión Negociadora del convenio el plan de igualdad redactado, a efectos de que sea la misma quien lo apruebe, y se proceda a su aplicación en la empresa, pasando a ser parte integrante del convenio colectivo.





En la proposición que se someterá a la Comisión Negociadora del convenio se incluirá una Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, la cual establecerá un reglamento de funcionamiento, que tendrá en cuenta:

- Integrantes de la comisión de seguimiento paritaria.
- Composición de la comisión de seguimiento paritaria.
- Fechas de reunión de la comisión de seguimiento paritaria.
- Medios de los que dispondrá la comisión de seguimiento paritaria.
- Publicación de los resultados del plan de igualdad.

Artículo 35. Desarrollo del Plan de Igualdad

Las partes procederán a impulsar dentro del año 2012 el desarrollo del plan de igualdad que contiene el mismo, el cual contemplará, entre otras medidas, la protección de las situaciones de riesgo de embarazo de la mujer trabajadora y la existencia de revisiones medicas específicas y adecuadas en función del sexo del trabajador/a.

TÍTULO TERCERO

Capítulo Primero. Clasificación Profesional

Artículo 36. 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, Chofer-Transportista y Reponedor.

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

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

Artículo 37. 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 Chofer-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) Chofer-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 ésta, hasta los del cliente o lineales del mismo.

Integran sus funciones:

- Recoger el producto preparado para los clientes en los centros de trabajo.
- Transportar los productos desde y hasta el lugar indicado.
- Elaborar el albarán de entrega de la mercancía al cliente, teniendo en cuenta el



pedido realizado y el producto realmente preparado.

- Cargar y descargar en el cliente o punto de venta.
- Colocar el producto siguiendo las instrucciones del personal de ventas o cliente.
- Recepcionar y entregar documentos a los clientes asignados.
- Recoger envases, paletas, jaulas y mantener el lugar asignado a los productos en buen estado.
- Responsabilizarse del cuidado, conservación y limpieza del interior del vehículo asignado.

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

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, recogándose 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 38. 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 39. 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 40. 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 (Preventa-1):

- Asignación de funciones: La Empresa procederá a crear rutas de preventa 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 GGCC.

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 5 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.





Se incorpora al texto del convenio el acuerdo de Comisión Paritaria de Garantía anual de 22.2.06, sobre la retribución variable que se aplica al vendedor punto de venta (preventa-uno) procedente de la autoventa, antes indicada, referente a la forma de calcular la revalorización de la misma:

1. Se tendrá en cuenta la retribución variable (comisión e incentivos) percibida por el trabajador/a en las 12 nóminas anteriores al cambio de categoría profesional. Ejemplo: noviembre de 2005 se produce el cambio a la categoría de preventa-uno, la retribución variable que se tiene en cuenta es la que se percibió en la nómina desde octubre de 2005 a noviembre de 2004.

2. Si dentro de ese periodo han existido situaciones de IT, se procede a calcular el promedio correspondiente a ese periodo de acuerdo al resto de meses que se toman en cuenta, a efectos de complementar dicho periodo.

3. La retribución variable que se computa a estos efectos comprende los conceptos de:

a. Comisión sobre la venta neta.

b. Incentivos por ventas y devolución.

c. Recuperaciones anuales y trimestrales de incentivos.

d. Así como la garantía que pudiese tener el trabajador/a por proceder de la autoventa y serle de aplicación el acuerdo de transferencias. En el caso del ejemplo citado, significaría que dentro de los conceptos que se tienen en cuenta en la garantía estaría el abono (si procedió) de las garantías del acuerdo de transferencias que se pagaron en mayo del año 2005 y que comprendía desde el 1 de marzo de 2004 al 28 de febrero de 2005.

4. La garantía de la retribución variable antes citada, será revalorizada cada año de acuerdo al IPC nacional real existente en el año natural. En el ejemplo anterior, significa que:

a. La cantidad económica resultante de dicha garantía, en el año 2007 será revalorizada con el IPC nacional real existente en el año 2006;

b. Y así sucesivamente, de forma que la garantía de la retribución variable del año 2007 revalorizada con el IPC nacional real del año 2006, en el año 2008 será revalorizada con el IPC nacional real del año 2007, etc.

5. Independientemente de lo anterior, en cuanto a la forma de calcular la garantía, si el trabajador procede de la autoventa y tiene derecho a las garantías del acuerdo de transferencias por cambio de sistema de retribución variable, las mismas se le abonarán en la parte proporcional por el último periodo que tuvo la



categoría de vendedor autoventa.

En el caso del ejemplo que se cita, que se cambia en noviembre del año 2005, dicho trabajador tendrá derecho a la parte correspondiente de las garantías por cambio de sistema que vayan desde el 1 de marzo del año 2005 a la fecha de cambio de categoría profesional, liquidándose dichas diferencias, si las hay, en el mes de mayo de 2006.

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 GGCC 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 GGCC no tendrá perjuicio económico como consecuencia de este cambio organizativo.

TÍTULO CUARTO

Tiempo de trabajo

Capítulo Primero. Jornada Laboral

Artículo 41. 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 42. 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 periodo vacacional.

Artículo 43. 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 44. 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 Chofer-Transportistas la jornada será de 43 horas de presencia semanales, dadas las peculiares características que concurren en este tipo de actividad.



Artículo 45. 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 46. 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 47. 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 periodo de enfermedad u hospitalización que los motive.

Artículo 48. Casos de Licencias con Desplazamiento al Extranjero

En el caso de las licencias retribuidas por enfermedad/fallecimiento de parientes de trabajadores/as que necesiten realizar un viaje al extranjero, podrán estos acumular días de vacaciones a dichos permisos a efectos de facilitar el mencionado viaje.

Capítulo Segundo. Horas Extraordinarias

Artículo 49. 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 12,88 euros la hora extra.

Capítulo Tercero. Vacaciones

Artículo 50. 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 51. 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 periodo 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 periodo 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 tendrá en cuenta los periodos 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 52. 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 Chofer 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 Cuarto. Licencia no Retribuida

Artículo 53. 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 54. 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 55. Fechas de Licencia no Retribuida.

Las 4 semanas de descanso se podrán acumular al periodo 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 56. 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 periodos 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 periodos de pago.

Artículo 57. 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 periodos de licencia no retribuida y resto del año.

Estos periodos 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 periodos previamente fijados de vacaciones.

TÍTULO QUINTO

Régimen retributivo

Capítulo Primero. Sistema y Estructura Salarial

Artículo 58. 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 59. 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 60. 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.
- Variables por tabla de ventas e incentivos para vendedores.
- Nocturnidad y festividad.
- Horas extraordinarias.
- Servicio Especial Chofer-Transportista.
- Complemento Especial Festividad.
- Plus actividad acomodador ventas.

Artículo 61. Salario Base

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

Capítulo Segundo. Complementos Salariales

Artículo 62. Plus Nocturnidad y Plus Festividad

Para el personal que desempeñe el puesto de trabajo de acomodador y Chofer-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 2,58 euros.





Igualmente, el trabajo realizado en domingos o festivos por parte del acomodador y Chofer-Transportista se compensará a razón de 7,33 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 63. Servicio Especial Chofer-Transportista

En aquellos casos imprevistos en que por necesidades de mercado sea preciso que el Chofer-Transportista atienda fuera de su horario habitual de trabajo un servicio adicional, percibirá una compensación de 18,99 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 25,70 euros. Se devengará la prima por servicio especial cuando se emplee aproximadamente una hora en la realización del mismo.

Artículo 64. 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 119,81 euros
• Grupo Profesional Distribución:	La cantidad de 101,43 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 43,47 euros
• Grupo Profesional Distribución:	La cantidad de 43,47 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 GG.CC. 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 65. Variables por resultados en ventas (aplicable a vendedores autoventa y preventa-1 en tránsito contratados con anterioridad a 1.8.11, conforme al acuerdo de 29.7.11 alcanzado dentro del expediente num. 128/2011 de la Dirección General de Trabajo, como condiciones «ad personam» de este colectivo de trabajadores).

1. Sistema de incentivos por objetivos:

1. Los trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo del grupo profesional de venta (en el caso de vendedores autoventa y preventa-1 en tránsito contratados con anterioridad a 1.8.11, conforme al acuerdo de 29.7.11 alcanzado dentro del expediente 128/2011 de la Dirección General de Trabajo, como condiciones «ad personam» de este colectivo de trabajadores), 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 periodo por el trabajador.

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

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

1.4 Los lanzamientos de nuevos productos durante el periodo 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 periodo 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 periodo, y el grado de consecución de los mismos dentro del periodo.

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 periodo, en el sentido de que concretos periodos 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 periodos de venta, según calendario de ventas, especificándose los periodos concretos que se retribuyen en cada mes. Antes del abono de nomina, 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 periodo, 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 Garantías de consecución de objetivos: Los Preventa-1 y los Vendedores Autoventa tendrán una garantía por período, equivalente a la consecución del 90 % de los objetivos por ventas y devolución y será del 95 % para Vendedores de Grandes Clientes, Preventista y Merchandiser.

1.12 El trabajador podrá recuperar la cifra de ventas y devolución dentro de los periodos 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).



1.13 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 periodo 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 (en el caso de vendedores autoventa y preventa-1 en transito contratados con anterioridad a 1.8.11, conforme al acuerdo de 29.7.11 alcanzado dentro del expediente num. 128/2011 de la Dirección General de Trabajo, como condiciones «ad personam» de este colectivo de trabajadores) 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 (en el caso de vendedores autoventa y preventa-1 en transito contratados con anterioridad a 1.8.11,

conforme al acuerdo de 29.7.11 alcanzado dentro del expediente num. 128/2011 de la Dirección General de Trabajo, como condiciones «ad personam» de este colectivo de trabajadores).

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, según anexo I.

b) Vendedor/a Punto de Venta:

La retribución variable estará compuesta por:

- Una comisión del 3% hasta 5.626,33 euros de venta neta semanal y del 1,5% a partir de 5.841,49 euros (FY12).

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, según anexo I

En el caso de que el trabajador no preste servicios los 6 días de venta de la semana (ya sea por vacaciones, IT, etc.) se procederá a calcular la parte proporcional de los 5.841,49 euros en función de los días de trabajo de ventas que haya realizado cada vendedor. Por ejemplo, si en esa semana el vendedor ha trabajado cuatro días, y ha faltado los otros dos a la hora de establecer el cálculo de la venta neta para aplicar el 3%, debe aplicarse la parte proporcional de los 5.841,49 euros cada trabajador, de forma que se calculará la parte proporcional de 5.841,49 euros para 6 días, a la situación de cuatro días, y la comisión hasta esa cantidad será del 3%, y la que exceda al 1,5%

Artículo 66. Variables por tabla de ventas e incentivos aplicable a vendedores con categoría profesional de vendedor autoventa y preventa-1, contratados a partir de 1.8.11, conforme al acuerdo de 29.7.11 alcanzado dentro del expediente num. 128/2011 de la Dirección General de Trabajo.

- Las representaciones sindicales que integran la Comisión Negociadora del convenio colectivo, y que son las mismas que las que integraban la Comisión negociadora del Expediente de Regulación de Empleo número 128/2011 de la



DGT, durante el período de consultas previas del mismo, trataron determinados aspectos que hacen referencia al contenido del convenio colectivo de la empresa BMC.

- El actual Convenio Colectivo de BMC finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2009 y por distintas circunstancias no se constituyó la Comisión Negociadora, estando prorrogada su vigencia según lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Dentro del expediente de regulación de empleo, y a efectos de obtener determinados ahorros que permiten superar la situación económica negativa de la empresa, se han tomado determinados acuerdos que tienen que ser recogidos en distintos documentos, dado su ámbito de aplicación y afectación de trabajadores.
- Una de las materias tratadas dentro del periodo de consultas previas, y sobre el cual hubo acuerdo parcial del convenio colectivo, a esperas de integrarlo definitivamente en el texto definitivo del convenio colectivo de BMC, es la parte que hace referencia a la nueva retribución de los vendedores autoventas y preventa-uno que sean contratados a partir del uno de agosto de 2011, como una medida por las partes para poder superar la situación negativa de la empresa.
- Las causas por las cuales se ha adoptado este acuerdo se encuentran recogidas en el expediente de regulación de empleo citado, donde las partes han acordado establecer, un nuevo tratamiento salarial para los vendedores de nueva incorporación a partir del 1.8.11, como una de las medidas que permita superar esta situación económica negativa, además de haber tenido en cuenta la experiencia y aportación al negocio de los vendedores de nueva incorporación.
- Regulación aplicable a los nuevos vendedores autoventa y preventa-1 contratados a partir del 1.8.11

1. Ámbito de aplicación personal.

Se aplicarán los nuevos niveles salariales establecidos en este artículo a todos los trabajadores con categoría profesional de vendedor autoventa o preventa-1 que sean contratados a partir del 1 de agosto de 2011, con independencia de que hubiesen tenido con anterioridad contratos de trabajo con la empresa.

En función de determinadas circunstancias personales de rendimiento y experiencia se han diferenciado dos niveles salariales que se recogen en el texto del acuerdo.

2. Niveles salariales vendedores:

A) Los trabajadores contratados para realizar funciones de vendedor, ya sea como



autoventa o preventa-uno, a partir del 1.8.11 percibirán una retribución según se indica a continuación:

- **Retribución fija:** 17.267 € brutos anuales que comprende las 12 pagas ordinarias y dos extraordinarias que podrán ser prorrateadas mensualmente a elección del trabajador. En el año 2012 se revaloriza con conforme a los acuerdos establecidos por las partes, siendo su valor inicial con la revalorización del 1 % de 17.440 euros.
- **Retribución variable:** Establecida según una tabla de objetivos que se adjunta a continuación, donde alcanzando el 100 por 100 del objetivo establecido (punto medio de objetivos de venta y devolución) percibirá el trabajador una cantidad equivalente al 7,5% de la retribución fija (en términos anuales), en cuyo caso la retribución bruta anual ascenderá a 18.747 euros - y si la devolución esta por debajo del objetivo establecido ascenderá a 19.009 euros brutos -; si por razón de su actividad, el trabajador tuviese un desempeño que le permitiese superar el 100 por 100 del objetivo establecido de venta y devolución, percibirá una cantidad adicional, según la tabla adjunta que puede llegar hasta un 15% de la retribución fija, según grado de consecución, en cuyo caso su retribución bruta anual total puede llegar hasta un máximo de 20.053 € - y si la devolución esta por debajo del objetivo establecido ascenderá a 20.575 euros brutos -.

El funcionamiento de la tabla de objetivos, por venta y devolución, con la revalorización inicial del 1% vigente a partir del 1.1.12 (y hasta esa fecha la contenida en el acuerdo de 29.7.11) es la siguiente:

% Consec. Venta Real / Objetivo	Autoventa/ Preventa-1	Revalorización 1%				Devol igual a objetivo		Devol inferior a objetivo		Devol superior a objetivo		
		Incentivos Venta Brutos por Periodo	11 meses	%	Sueldo Bruto Fijo	Sueldo Bruto Total	0%		20%		-15%	
							Incentivo	Impacto	Nuevo incentivo	Impacto	Nuevo incentivo	Impacto
87,0%	71,25	784	4,5%	17.440	18.223	784	0	941	157	666	-118	
89,0%	78,58	864	5,0%	17.440	18.304	864	0	1.037	173	735	-130	
91,0%	85,91	945	5,4%	17.440	18.385	945	0	1.134	189	803	-142	
93,0%	93,23	1.026	5,9%	17.440	18.465	1.026	0	1.231	205	872	-154	
95,0%	100,56	1.106	6,3%	17.440	18.546	1.106	0	1.327	221	940	-166	
97,0%	107,89	1.187	6,8%	17.440	18.626	1.187	0	1.424	237	1.009	-178	
99,0%	115,21	1.267	7,3%	17.440	18.707	1.267	0	1.521	253	1.077	-190	
100,0%	118,88	1.308	7,5%	17.440	18.747	1.308	0	1.569	262	1.112	-196	
101,0%	128,01	1.408	8,1%	17.440	18.848	1.408	0	1.690	282	1.197	-211	
103,0%	146,26	1.609	9,2%	17.440	19.049	1.609	0	1.931	322	1.368	-241	
105,0%	164,52	1.810	10,4%	17.440	19.249	1.810	0	2.172	362	1.538	-271	
107,0%	182,77	2.010	11,5%	17.440	19.450	2.010	0	2.413	402	1.709	-302	
109,0%	201,02	2.211	12,7%	17.440	19.651	2.211	0	2.654	442	1.880	-332	
111,0%	219,28	2.412	13,8%	17.440	19.852	2.412	0	2.894	482	2.050	-362	
113,0%	237,53	2.613	15,0%	17.440	20.053	2.613	0	3.135	523	2.221	-392	

B) Para aquellos trabajadores que hayan acreditado un mejor conocimiento de las funciones profesionales y grado de ejecución de las tareas encomendadas, a través del dato de que en los últimos tres años naturales hayan prestado servicios profesionales durante un período mínimo de nueve meses en cada año, en base a distintas causas de contratación temporal (interinidad, incremento actividad etc.) en base a esta situación de dedicación, experiencia, rendimiento y desarrollo profesional, percibirá la retribución que se indica a continuación:

- **Retribución fija:** 17.267 € brutos anuales que comprende las 12 pagas ordinarias y dos extraordinarias que podrán ser prorrateadas mensualmente a elección del trabajador. En el año 2012 se revaloriza con conforme a los acuerdos establecidos por las partes, siendo su valor inicial con la revalorización del 1 % de 17.440 euros.

- **Retribución variable:** establecida según una tabla de objetivos que se adjunta a continuación, donde alcanzando el 100 por 100 del objetivo establecido (punto medio de objetivos de venta y devolución) percibirá el trabajador una cantidad equivalente al 26 % de la retribución fija (en términos anuales), en cuyo caso la retribución bruta anual ascenderá a 22.009 euros- y si la devolución esta por debajo del objetivo establecido ascenderá a 22.923 euros brutos -; si por razón de su actividad, el trabajador tuviese un desempeño que le permitiese superar el 100 por 100 del objetivo establecido de venta y devolución, percibirá una cantidad adicional, según la tabla adjunta.

El funcionamiento de la tabla de objetivos, por venta y devolución, con la revalorización inicial del 1% vigente a partir del 1.1.12 (y hasta esa fecha la contenida en el acuerdo de 29.7.11) es la siguiente:

% Consec. Venta Real / Objetivo	Autoventa/ Preventa-1	Revalorización 1%				Devol igual a objetivo		Devol inferior a objetivo		Devol superior a objetivo		
		Incentivos Venta Brutos por Periodo	11 meses	%	Sueldo Bruto Fijo	Sueldo Bruto Total	0%		20%		-15%	
							Incentivo	Impacto	Nuevo incentivo	Impacto	Nuevo incentivo	Impacto
87,0%	183,73	2.021	11,6%	17.440	19.461	2.021	0	2.425	404	1.718	-303	
89,0%	219,37	2.413	13,8%	17.440	19.853	2.413	0	2.896	483	2.051	-362	
91,0%	255,01	2.805	16,1%	17.440	20.245	2.805	0	3.366	561	2.384	-421	
93,0%	290,65	3.197	18,3%	17.440	20.637	3.197	0	3.837	639	2.718	-480	
95,0%	326,29	3.589	20,6%	17.440	21.029	3.589	0	4.307	718	3.051	-538	
97,0%	361,93	3.981	22,8%	17.440	21.421	3.981	0	4.777	796	3.384	-597	
99,0%	397,57	4.373	25,1%	17.440	21.813	4.373	0	5.248	875	3.717	-656	
100,0%	415,39	4.569	26,2%	17.440	22.009	4.569	0	5.483	914	3.884	-685	
101,0%	430,55	4.736	27,2%	17.440	22.176	4.736	0	5.683	947	4.026	-710	
103,0%	460,86	5.069	29,1%	17.440	22.509	5.069	0	6.083	1.014	4.309	-760	
105,0%	491,18	5.403	31,0%	17.440	22.843	5.403	0	6.484	1.081	4.592	-810	
107,0%	521,49	5.736	32,9%	17.440	23.176	5.736	0	6.884	1.147	4.876	-860	
109,0%	551,80	6.070	34,8%	17.440	23.509	6.070	0	7.284	1.214	5.159	-910	
111,0%	582,11	6.403	36,7%	17.440	23.843	6.403	0	7.684	1.281	5.443	-960	
113,0%	612,43	6.737	38,6%	17.440	24.176	6.737	0	8.084	1.347	5.726	-1.011	



C) Elementos comunes a las tablas de objetivos:

- Los períodos de ventas comprenden cuatro o cinco semanas según calendario de devengo de variables de la Empresa, percibiéndose la anterior cantidad por periodo con independencia de las semanas que lo integran.
- El vendedor conocerá el objetivo establecido de venta y devolución en la ruta que tiene asignada y se le informará del grado de consecución de ambos, a efectos de pago de esta retribución variable.
- El objetivo de venta se establece por venta tarifa de los clientes que tiene asignados; el objetivo de devolución según valor histórico de estos clientes en el año anterior.
- La mecánica de funcionamiento de estos objetivos consiste en:
 - En función de la venta tarifa realizada en el período, se obtiene el objetivo de venta según grado de consecución.
 - Si en el período se ha conseguido el objetivo de devolución establecido (se iguala) se percibe el incentivo de ventas en su grado de consecución; si dicho objetivo de devolución se ha superado, la cantidad obtenida por el objetivo de ventas se incrementa en un 20%.
 - Si en el período no se ha conseguido el objetivo devolución, la cantidad obtenida por el objetivo de ventas se reduce en un 15%.
 - Se entiende conseguido el objetivo de devolución cuando se consigue el porcentaje establecido en la ruta por dicho concepto; si dicho porcentaje de devolución de la ruta en el periodo está por debajo del establecido, se entiende conseguido dicho objetivo; y si dicho porcentaje de devolución de la ruta está por encima del establecido se entiende no conseguido el mismo.

Artículo 67. Vendedor Autoventa o Punto de Venta (Preventa-1) sin ruta por razones organizativas

En el caso de que el vendedor autoventa o Punto de venta, por razones organizativas, no realizase 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.

Artículo 68. Pago de variables (comisión y objetivos) al personal de nueva contratación con categoría de vendedor autoventa durante el periodo de aprendizaje de la ruta.

1. El vendedor autoventa que atiende de forma independiente una ruta de ventas,





percibirá la retribución variable establecida en el convenio colectivo por la venta generada por el mismo (con independencia del tiempo de prestación de servicios en la empresa).

2. El vendedor autoventa de nueva incorporación que necesite de un aprendizaje mediante el acompañamiento de otro trabajador experto, durante las dos primeras semanas de aprendizaje (equivalente a 12 días de venta) no percibirá ninguna retribución variable al no generar la referida venta, y sin perjuicio de que si reduce este tiempo, pasará percibir la retribución variable desde el momento que atienda la ruta de forma individual.

3. Si el vendedor autoventa necesitase de un mayor tiempo de aprendizaje mediante el acompañamiento de otro trabajador experto, para realizar de forma independiente la ruta, en éste tiempo adicional a las dos semanas integrales, percibirá en cuanto a la retribución variable, lo establecido para el vendedor sin ruta previsto en el convenio colectivo, y sin perjuicio de la previsión legal sobre el periodo de prueba.

Artículo 69. Plus actividad de trabajo categoría de acomodador Delegación Ventas (entra en vigor el 1.1.12).

En los centros de trabajo de delegación de ventas, donde prestan servicios profesionales los trabajadores con categoría profesional de acomodador, realizando funciones de dicha categoría, tendrán derecho a percibir un Plus de Actividad, basado en la consecución de los objetivos de ventas de la delegación de ventas donde se presta servicios profesionales, con carácter trimestral, según se explica a continuación:

- Se tomara en cuenta los objetivos de venta tarifa al 100% de cada periodo de ventas del centro de trabajo, debiéndose conseguir el 100 % o superior en el referido periodo.
- En caso de llegarse al objetivo, se tendrá derecho a percibir una cantidad económica de 50 euros al periodo que se abona en la nomina del mes siguiente.
- En caso de no llegar al objetivo en un periodo de ventas, pero se superase en el conjunto de los 3 periodos los objetivos del trimestre natural, se tendrá derecho a percibir la cantidad por los tres periodos de ventas, que serán abonados los recuperados en la nomina del mes siguiente a la finalización del trimestre natural.
- Este concepto económico es de carácter funcional y no consolidable.
- En los casos en que el trabajador haya prestado parcialmente servicios profesionales en dicha categoría profesional, por la razón que sea, percibirá la retribución proporcional que le corresponda por el tiempo de prestación de servicios dentro del periodo/trimestre natural donde se devenga.



- Los valores económicos establecidos para este plus de actividad se mantendrán durante el año 2012, por lo que las revisiones que deban tener, según lo pactado serán efectivas a partir del año 2013.

Capítulo Tercero. Gratificaciones Extraordinarias

Artículo 70. 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 Cuarto .Percepciones Extrasalariales

Artículo 71. 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:	3,37 €
Comida:	11,26 €
Cena:	13,51 €
Alojamiento:	31,55 €

b) En cuanto al valor del km 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 2007 está establecido el valor del km a 0,24 euros).

Capítulo Quinto. Cambios de Centro de Trabajo

Artículo 72. 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 10.667,53 euros, en concepto de indemnización.
4. En los casos de cambio de centro de trabajo que no conlleve cambio de residencia (menos de 50 km por cada trayecto) la Empresa procederá a indemnizar al trabajador afectado con una cantidad a tanto alzado equivalente a 60,01 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 Sexto. Aplicación de la Tabla Salarial

Artículo 73. 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



	Salario base fijo anual, con pagas extras (euros)	Salario variable anual, con consecución del 100% de objetivos
G.P. Ventas		
Supervisor	23.349,07	
Preventista	21.403,31	Ver tablas.
Vendedor GG.CC.	19.457,56	Ver tablas.
Vendedor T. Autoventa (ad personam)	17.807,57	Ver tablas.
Vendedor T. Punto Venta (ad personam)	17.807,57	Ver tablas.
Vendedor Autoventa	17.440,00	Ver tablas.
Vendedor Punto Venta	17.440,00	Ver tablas.
Merchandiser	17.122,67	Ver tablas.
G.P. Distribución		
Acomodador	16.344,35	
Chofer-Transportista	19.068,42	
Reponedor	14.787,74	

El salario fijo anual se dividirá por 425 días, correspondiendo 365 días a 12 pagas mensuales (con la composición cada una de 31, 30 o 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 SEXTO

Mejoras sociales

Artículo 74. 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 21.128,92 euros. En el caso de que la anterior situación procediese de accidente de trabajo, el capital será de 24.650,40 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 75. 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 I.T. provenientes de enfermedad o accidente, que sean superiores a 3 meses, se abonará al trabajador un complemento de I.T. 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 I.T. por accidente laboral, que tenga su origen en fractura o fisura; herida inciso-contusa; amputación total o parcial; quemadura de 2º ó 3º grado; hernia inguinal y hernia discal, golpes derivados del manejo de jaulas, el trabajador/a percibirá un complemento de I.T. hasta llegar al 100% de la Base Reguladora de la prestación.
5. Las anteriores ayudas de I.T. 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 76. 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 77. 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/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 78. 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 3.866,26 euros, y con un montante total anual de 38.662,60 euros -a determinar reparto con Trade- para todos los trabajadores/as de la Empresa.

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

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

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

Artículo 79. Ayudas a Estudios de los Trabajadores/as Grado Inferior

1. La empresa abonará la cantidad de 193,30 euros. a cada hijo de trabajador /a (en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tan solo a uno de ellos) cuya edad esté comprendida entre 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 15.658,36 euros- -a determinar reparto con Trade- para la concesión de 45 -a determinar reparto con Trade- becas de 347,96 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 80. 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 81. Ayuda por Discapacitaciones

1. a) Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 343,43 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 éste 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 171,74 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 cuya retribución supere el salario mínimo interprofesional 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 SÉPTIMO

Disposiciones varias

Capítulo Primero. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 82. 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 83. 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 Segundo. Suspensión Carné Conducir

Artículo 84. Suspensión/Privación del Carné de Conducir

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

a) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los 18 meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.

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

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

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

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

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

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

3. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca conduciendo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga -cuando ésta no se hubiera prescrito por facultativo médico, en cuyo caso el conductor estará



obligado a comunicarlo al responsable del centro al objeto de adoptar las medidas oportunas- no sólo no estará contemplada en el presente artículo, sino que se le aplicará la normativa legal.

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

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

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

Artículo 85. Carné de Conducir por Puntos

Los trabajadores/as que necesiten una licencia administrativa para poder conducir vehículos de motor en el desempeño de su actividad profesional que puedan verse privado del mismo tendrán el siguiente régimen:

a. Pérdidas de carné por infracciones derivadas de estacionamiento y aquellas otras que las partes acuerden, ejerciendo sus labores profesionales, dará lugar al siguiente régimen:

- Pasará a ocupar un puesto de trabajo alternativo y percibirá durante ese tiempo el salario fijo de su categoría y las retribuciones variables establecidas en el Convenio Colectivo para el vendedor autoventa o vendedor punto de venta sin ruta por razones organizativas, retornando a su anterior puesto de trabajo una vez recuperada la licencia administrativa de conducción.

- El trabajador/a deberá seguir los correspondientes cursos para recuperación de puntos, siendo el coste económico del citado curso a cargo de la empresa y el tiempo empleado a cargo del trabajador/a.

b. Si la pérdida es como consecuencia de las anteriores infracciones en concurrencia con otras infracciones con ocasión de la actividad profesional o privada, tendrá derecho a optar entre:

- Un puesto de trabajo alternativo, con las retribuciones fijas y variables que correspondan al mismo.





- Pasar a la situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo durante el tiempo de realización de las pruebas necesarias para recuperar la licencia administrativa de conducir.

Y además el trabajador/a deberá seguir los correspondientes cursos para recuperación de puntos, siendo el coste económico del citado curso a cargo de la empresa y el tiempo empleado a cargo del trabajador/a.

c. Si la pérdida es debida exclusivamente a infracciones imputables a la actividad privada del trabajador/a, se aplicará lo previsto en el Convenio Colectivo y en la normativa vigente.

TÍTULO OCTAVO

Derechos de representación y sindicales

Capítulo Primero. Representantes de los Trabajadores/as

Artículo 86. Comité Intercentros

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

a) Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a 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 tablones de anuncios para comunicarse directamente con sus representados.

2. El Comité Intercentros se constituye con 11 miembros.

Artículo 87. 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 88. Derechos de los Sindicatos

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

2. Además, la Dirección de la Empresa se compromete, por el presente Convenio, a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la





correspondiente transferencia, a solicitud de la sección sindical de empresa del trabajador afiliado y previa conformidad expresa, siempre, de éste.

3. Las Centrales Sindicales más representativas según la legislación vigente y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores/as elegidos en las elecciones sindicales celebradas en la Empresa, en el caso de que tengan constituida la Sección Sindical de Empresa, ésta tendrá los siguientes derechos:

a) Disponer de un local para uso de la Sección Sindical de Empresa. La ubicación del mismo se comunicará al Director de RR.HH.

b) Nombrar hasta un máximo de 3 Delegados Sindicales que tendrán un crédito sindical de 40 horas mensuales. A partir del 1.1.12 podrán nombrar hasta un máximo de 2 Delegados Sindicales que tendrán un crédito sindical de 35 horas mensuales.

c) 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 periodos 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 89. Ayuda a las Secciones Sindicales de Empresa

Se establece para el año 2.012 una ayuda total anual de 18.047,71 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.

En todo caso el importe de estas cantidades se adecuará a la nueva situación de número de RLT existentes a fecha 1.1.12 en la plantilla de BMC, aplicando la parte proporcional que corresponda.

Para los años 2013 y 2014 se reunirá la comisión paritaria del convenio colectivo a efectos de proponer la proporción económica que corresponde a la nueva situación de plantilla y RLT, y será sometido el reparto que corresponda al órgano con capacidad de negociación de tomar acuerdos según la previsión legal vigente.

Artículo 90. 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 2.172,46 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)

a) Si el IPC real a 31 de diciembre de 2012 supera el 1,00 %, se efectuará una revisión salarial a los trabajadores/as 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 2011 y demás conceptos que se hayan revalorizado con el IPC nacional real del año 2012, practicándose las regularizaciones oportunas, a efectos de garantizar el mantenimiento el poder adquisitivo pactado en aquellos conceptos que lo tengan establecido.

Las diferencias económicas que se hayan podido producir, por aplicación de la cláusula de revisión, se abonarán en el mes de febrero de 2013, sin que proceda una revisión a la baja en caso de que el IPC nacional real del año 2012 haya sido inferior al 1,00% pactado.

b) para este exclusivo año 2012, por las razones explicadas por las partes durante la negociación, existirá una ganancia del poder adquisitivo del 0,5 porcentual sobre el IPC nacional real del año 2012 sobre los salarios fijos.

ANEXO I

Incentivos de venta y devolución artículo 65.1 Convenio colectivo

A) La Dirección Comercial fijará anualmente en presupuesto los objetivos de ventas y devolución por centro de trabajo, repartido en 12 periodos anuales del Año Fiscal (cuyas fechas aproximadas van de 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, según calendario fiscal), 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 periodo.

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 % establecido sobre la venta realizada.

D) Al comienzo de cada año fiscal, 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 periodo.

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 % 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, éste se abonará en la nómina mensual siguiente, según calendario de fechas de pago.

G) En el periodo 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 periodo, 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 la Rutas de Autoventa, Preventa y Preventa Mixta afectados, manteniéndose invariable el presupuesto de la Delegación.

Nota: El año fiscal actual va de julio a junio de cada año, dividido en 12 periodos de ventas de 4 ó 5 semanas cada uno. A partir de enero de 2012 se cambia la duración del año fiscal que pasa a ser de enero a diciembre de cada año. Una vez confeccionados los periodos de ventas del nuevo año fiscal, se informará a la Comisión Paritaria y Comité Intercentros del convenio colectivo para su adecuado conocimiento.

Tablas de incentivos vigentes a partir del primer periodo a partir 01.01.2012

Año natural 2012

Incremento 1 %

Porcentaje Consec. Venta Real/Objetivo	Autoventa T./ Vendedor PV T.
	Incentivo por Venta
86,0	149,38
86,5	149,38
87,0	149,38
87,5	149,38
88,0	149,38
88,5	149,38
89,0	149,38
89,5	149,38
90,0	149,38
90,5	151,88
91,0	154,36
91,5	156,85
92,0	159,35
92,5	161,83
93,0	164,33
93,5	166,81
94,0	169,31
94,5	171,80
95,0	174,27
95,5	176,77
96,0	179,25
96,5	181,75
97,0	184,24
97,5	186,72
98,0	189,22
98,5	199,18
99,0	209,15
99,5	230,72
100,0	252,29
100,5	273,86
101,0	295,45
101,5	317,03
102,0	338,60
102,5	343,58
103,0	348,55
103,5	353,53
104,0	358,51
104,5	363,49
105,0	368,46
105,5	373,44
106,0	378,43
106,5	383,42
107,0	388,39
107,5	393,37

Porcentaje Consec. Venta Real/Objetivo	Autoventa T/ Vendedor PV T.
	Incentivo por Venta
108,0	398,36
108,5	403,34
109,0	408,31
109,5	413,29
110,0	418,26
110,5	423,25
111,0	428,23
111,5	433,21
112,0	438,19
112,5	443,18
113,0	448,15
113,5	453,13
114,0	458,11
114,5	463,09
115,0	468,08
115,5	473,06
116,0	478,03
1000	478,03

Porcentaje Consec. Venta Real/Objetivo	Grandes clientes
	Incentivo por Venta
86,0	392,71
86,5	392,71
87,0	392,71
87,5	392,71
88,0	392,71
88,5	392,71
89,0	392,71
89,5	392,71
90,0	392,71
90,5	392,71
91,0	392,71
91,5	392,71
92,0	392,71
92,5	392,71
93,0	392,71
93,5	392,71
94,0	392,71
94,5	392,71
95,0	392,71
95,5	398,52
96,0	404,33
96,5	410,14
97,0	415,94
97,5	421,77
98,0	427,57
98,5	450,80

Porcentaje Consec. Venta Real/Objetivo	Grandes clientes
	Incentivo por Venta
99,0	474,03
99,5	520,52
100,0	566,99
100,5	613,47
101,0	659,95
101,5	706,42
102,0	752,89
102,5	764,51
103,0	776,13
103,5	787,74
104,0	799,36
104,5	810,97
105,0	822,60
105,5	834,23
106,0	845,84
106,5	857,46
107,0	869,07
107,5	880,68
108,0	892,31
108,5	903,93
109,0	915,56
109,5	927,18
110,0	938,79
110,5	950,41
111,0	962,04
111,5	973,64
112,0	985,26
112,5	996,87
113,0	1008,50
113,5	1020,12
114,0	1031,73
114,5	1043,36
115,0	1054,97
115,5	1066,59
116,0	1078,21
1000	1078,21

Porcentaje Consec. Venta Real/Objetivo	Merchandiser
	Incentivo por Venta
86,0	66,23
86,5	66,23
87,0	66,23
87,5	66,23
88,0	66,23
88,5	66,23
89,0	66,23
89,5	66,23
90,0	66,23
90,5	66,23



Porcentaje Consec. Venta Real/Objetivo	Merchandiser
	Incentivo por Venta
91,0	66,23
91,5	66,23
92,0	66,23
92,5	66,23
93,0	66,23
93,5	66,23
94,0	66,23
94,5	66,23
95,0	66,23
95,5	66,81
96,0	67,40
96,5	67,97
97,0	68,55
97,5	69,13
98,0	69,72
98,5	72,04
99,0	74,36
99,5	88,30
100,0	102,23
100,5	116,17
101,0	130,12
101,5	144,07
102,0	158,01
102,5	159,18
103,0	160,34
103,5	161,50
104,0	162,66
104,5	163,82
105,0	164,98
105,5	166,15
106,0	167,31
106,5	168,47
107,0	169,62
107,5	170,78
108,0	171,94
108,5	173,11
109,0	174,27
109,5	175,43
110,0	176,59
110,5	177,76
111,0	178,92
111,5	180,08
112,0	181,24
112,5	182,41
113,0	183,58
113,5	184,74
114,0	185,90
114,5	187,06
115,0	188,22
115,5	189,37
116,0	190,52
1000	190,52

Nota: Si se consigue el Objetivo de Devolución, se abonará el 15% de Incentivos



de Venta conseguidos.

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 pullover.
- 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 3.11.00 y preacuerdo de 22.02.01)

Primero.

En fecha de 1 de enero de 2.000 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 éste de aplicación a los trabajadores que ostenten dichas categorías, así como las garantías de transferencia establecidas en el presente Acuerdo.

Segundo. Garantía personal.

Las condiciones económicas pactadas en el texto del I Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, 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 (Desaparece con efectos de 1.8.11, según acuerdo de fecha 29.7.11, adoptado dentro del expediente de regulación de empleo num. 128/2011 de la Dirección General de Trabajo).

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 2.001 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. (Desaparece con efectos de 1.8.11, según acuerdo de fecha 29.7.11, adoptado dentro del expediente de regulación de empleo num. 128/2011 de la Dirección General de Trabajo).

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 éste 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 2.001 al





28.2.06).

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

En relación a los trabajadores vendedores autoventa procedentes de Repostería Martínez, de acuerdo al acta de comisión paritaria de fecha 29.07.05, las garantías de este anexo se aplicarán de la siguiente forma:

- Las garantías del anexo tercero del convenio colectivo, por cambio de sistema variable de retribución, serán aplicables a los trabajadores con categoría de vendedor autoventa a fecha de 31 de diciembre de 1999, procedentes de Repostería Martínez en su centro de trabajo de Madrid y a los que era de aplicación el llamado Pacto de Madrid, y que con posterioridad han seguido realizando funciones de vendedor autoventa, manteniéndose en las mismas

- Los trabajadores antes citados que:

- Tengan un volumen de ventas de productos de pastel en un 75% o más (en promedio de año fiscal), percibirán las garantías del sistema retributivo correspondiente a Repostería Martínez regulado en el llamado Pacto de Madrid.
- Tengan un volumen de ventas de productos de pastel inferior al 75% (en promedio de año fiscal) de forma excepcional se les aplicará el mismo sistema de garantía de retribución variable de los trabajadores vendedores autoventa procedentes de Bimbo.

? Esta garantía excepcional se aplicará desde enero de 2005, y será efectiva en la próxima regularización de garantías (para las ventas devengadas en enero y febrero del año 2005).

? Las próximas regularizaciones de garantías tendrán el periodo normal que va de marzo a febrero de cada año.

? Se respetarán aquellos acuerdos individuales que se hubiesen alcanzado con trabajadores procedentes de Repostería Martínez de Madrid, que pudiesen ser más favorables que el acuerdo alcanzado en comisión paritaria.

Sexto. Situación chofer 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 Chofer 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 Perdida Comisión». Este complemento no será compensable ni absorbible.





Séptimo. Computo periodo vacaciones personal procedente de Bimbo.

En el convenio colectivo se procede a variar el sistema de cómputo para el devengo de las vacaciones para determinados trabajadores procedentes de Bimbo, Sociedad Anónima.

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

Disposición Derogatoria

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido sobre los criterios de transferencia, en la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. quedará expresamente derogados todos los Convenios Colectivos, así como Pactos de Empresa o de centro de trabajo anteriores, que eran de aplicación a los trabajadores de Bimbo-Martínez Comercial, 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.

