

25199 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima, Zonas y Areas de Venta».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima, Zonas y Areas de Venta», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 29 de abril y 21 de octubre de 1985, suscrito por Delegados de Personal de la Empresa y por la Dirección de la referida razón social el día 18 de abril de 1985 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo segundo b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. representantes «Empresa Gallina Blanca, Sociedad Anónima» y representación trabajadores Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la «Empresa Gallina Blanca, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE GALLINA BLANCA, S. A.

ZONAS Y AREAS DE VENTAS

Años 1985-1986

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación en todas las Zonas y Areas de Venta de la Empresa Gallina Blanca, S.A., radicadas en las distintas provincias y Unidades Autonómicas del Estado Español.

Artículo 2º.- VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 1985 y su duración se entenderá hasta el día 31 de diciembre de 1986.

Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tática reconducida, si con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado.

En todo caso, las condiciones de este Convenio seguirán rigiendo aún después de su vencimiento, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo Convenio hasta la entrada en vigor de éste último.

Artículo 3º.- JURISDICCION E INSPECCION.- COMISION PARITARIA

En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que derivan de la aplicación e interpretación del Convenio, una Comisión Paritaria, que estará formada por los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa que se relacionan seguidamente:

Por los trabajadores:

- Ramón Bois Pallás
- Baltasar Cloquell Mullor
- Nafael Crespo Botale
- Pedro Félix Simón
- Máximo García Giménez

- Antonio Jiménez Angulo
- Elvira Jorret García
- Francisco Román González
- Fernando Romero Pozo
- José María Llanos
- José Traver Peit

Por la empresa:

- Gonzalo Alcubilla Martínez
- Andrés Lisárraga Ramón
- Angel Luna Soteras
- Pío Matas Castells

- Roger Pajares Corgueda
- Alejandro Puyo Carol
- José Faral Garés
- José Vidal Aubach

El domicilio de ambas representaciones, a todas las efectos será:

GALLINA BLANCA, S.A.
Infanta Carlota, nº 36
Teléfono: 290.15.09
08029 Barcelona

Artículo 4º.- LEGISLACION APLICABLE

Sea de aplicación también para esta Empresa la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, en todo cuanto no haya sido objeto de convenio y figura en el presente instrumento, así como las disposiciones de carácter general vigentes.

Artículo 5º.- COMPENSACIONES

Formando las estipulaciones del presente Convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente, a los fines de su aplicación práctica, quedando compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden derivadas de la legislación laboral vigentes entre el personal afectado en la Empresa Gallina Blanca, S.A. por las establecidas en el presente pacto, tanto el personal de contrato individual o colectivo, cuanto el sujeto por imperativo legal, jurídico decisorio, pacto de cualquier clase, uso o costumbre local o por cualquier otro causa. Para ello se hará abstracción de las anteriores condiciones salariales, de cuantía y regímen legal, considerándose compensadas en especial y entre otras las siguientes retribuciones:

- a) Retribuciones de todo orden y carácter
- b) Clasificaciones reglamentarias, voluntarias o pactadas
- c) Horas extras extraordinarias, planes o compensaciones salariales
- d) Plusas de transporte y distancias
- e) Cualesquiera otras condiciones laborales

Artículo 6º.- GARANTIA "AD PERSONAM"

Ello no obstante, si del examen global del presente Convenio y de sus disposiciones, así como de las condiciones económicas individuales contempladas en el ejercicio anual, se apreciara la existencia de mejoras en la situación anterior, se respetarán tales condiciones, en lo que excediera del pacto como garantía "ad personam" en el caso concreto e individual considerado.

Artículo 7º.- RESPONSABILIDAD

Dada la naturaleza del presente pacto colectivo, las disposiciones legales o Convenio de ámbito superior que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este instrumento, únicamente tendrán eficacia práctica, si, globalmente considerados y aplicados sobre el régimen retributivo anterior a este Convenio, superaran el nivel de éste en ejercicio anual.

Artículo 8º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

En caso de que, por la Dirección General de Trabajo o en cualquier otro Organismo oficial en ejercicio de las facultades que le son propias, no fuese aprobado el presente Convenio en su total redacción y condiciones previstas en el mismo, quedará éste sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9º.- FACILIDADES EMPRESARIALES

La organización práctica del trabajo dentro de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección. A tales efectos, se comprenden dentro de las citadas atribuciones, y entre otras otorgadas por la vigente legislación, las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal a distintas secciones.
- b) La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.
- c) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y calidad en la totalidad o parte de los trabajos.
- d) La designación de labores de asignación al personal y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación de trabajo.
- e) El establecimiento de disposiciones sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las máquinas y partes de trabajo.
- f) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
- g) Establecimiento de medidas y procedimientos adecuados para asegurar la calidad de los productos.

La Dirección considerará las propuestas concretas que sobre cuanto antecedido puedan formularle los respectivos Delegados de personal.

Artículo 10º.- PERIODOS DE PRIVACION DE ACTIVIDAD O CAPACIDAD LABORAL

La Empresa, previo informe de los Representantes Legales del personal, autorizará facultativamente, a cargo del productor o de su representante, a cualquier trabajador, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su capacidad laboral para la actividad que antes desarrollaba, a otros trabajos de menor categoría, antes de recurrir a la rescisión del contrato de trabajo por las causas citadas.

Se asimilará a estas circunstancias al hecho de privación del uso de conducir vehículos.

Cuando la incapacidad parcial hubiera sido producida por accidente de trabajo, aunque el productor debe designar un puesto de inferior categoría, la Empresa continuará satisfaciéndole el sueldo de su categoría anterior.

La no computación de la labor o categoría asignadas producirá los efectos de rescisión del contrato laboral por parte del trabajador.

En caso de accidente producido en jornada laboral conduciendo automóvil de la Compañía, o propio al servicio de la misma, la Dirección considerará la procedencia de compensar al empleado afectado de los perjuicios que pudieran derivarse siempre y cuando no le fuera imputable culpabilidad alguna al respecto.

CAPITULO III

CLASIFICACIONES PROFESIONALES

Artículo 141.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

La clasificación del personal se llevará a cabo, en lo no previsto en este Convenio, de conformidad con lo que al efecto señala la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, de 8 de Julio de 1.975.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas en la necesidad y volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección, no lo requieren.

Artículo 142.- OTROS PUESTOS DE TRABAJO

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la cualificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, será objeto de estudio en cada uno de ellos, individualmente con criterios, aplicándose para conceptualización, definición y determinación salarial los mismos principios seguidos en el establecimiento de este Convenio, por lo que la retribución y condiciones laborales se determinarán por comparación y proporcionalidad con categorías ya definidas.

Artículo 143.- CLASIFICACION POR GRUPOS

El personal afectado por el presente Convenio se hallará comprendido en algunos de los siguientes grupos genéricos establecidos en razón de la función que cada productor efectúa:

- I Ventas
- II Administración
- III Almacén y Reparto

Grupo I.- Ventas.- Comprende al personal que se dedica a la gestión, promoción y comercialización de productos, y al desarrollo y colocación en punto de venta de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o en la condición de venta al por menor y por el sistema de autoventa.

Grupo II.- Administración.- Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de carácter administrativo, contable y otros análogos, relacionados principalmente con las actividades comerciales de la Empresa.

Grupo III.- Almacén y Reparto.- Se incluye en este grupo al personal que organiza y dirige el trabajo de los empleados y obreros adscritos al mismo: el que registra la llegada, almacenamiento, pesada y entrega de productos; los que expiden, reciben, almacenan, entregan y pesan las mercancías; los que preparan los pedidos para su posterior transporte y entrega a los clientes; los que ejecutan fundamentalmente trabajos de índole material o mecánica, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

Quedan comprendidos también en este grupo los capataces de oficio, mecánicos y conductores de vehículos.

La definición de las categorías profesionales comprendidas en los grupos precedentes, quedan reflejadas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, el cual forma parte integrante del mismo.

Artículo 144.- CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA

Atendiendo a la permanencia, el personal de la Empresa se clasificará en fijo o de plantilla, temporero o interino:

- a) Personal fijo o de plantilla: Tiene esta consideración el que se precisa de modo permanente para la realización de todas las labores exigidas por la actividad normal de la Empresa, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.
- b) Personal temporero: Es el trabajador que, en determinadas épocas del año en que se intensifican las operaciones comerciales e industriales, se contrata por período determinado con el fin de reforzar la plantilla de los trabajadores fijos o de realizar promociones, demostraciones y ensavado de productos en locales comerciales u otros lugares.
- c) Personal interino: Es el que sustituye a un trabajador fijo durante su ausencia por causa de enfermedad, accidente de trabajo, servicio militar, licencia especial, excedencias forzosa y análogas.

En el contrato que se pacte deberán especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Se informará al respecto al Delegado de Personal del correspondiente centro de trabajo.

La resolución de su contrato, será notificada a la persona contratada al efecto, con quince días de antelación, y aquella tendrá preferencia en su colocación en la Empresa frente a personal fijo de nuevo ingreso de su categoría, siempre que su período de interinidad hubiera sido superior al período de prueba.

CAPITULO IV

ADMISION, ASISTENCIAS Y CESAS DEL PERSONAL

Artículo 145.- ADMISION DE PERSONAL EN LA EMPRESA

Antes de que sean cubiertas las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan, se informará sobre éstas a los Delegados de Personal y al personal de cada centro de trabajo, el objeto de que aquél, si lo desea, pueda concurrir a dichas vacantes.

La admisión de los trabajadores al servicio de la Empresa, se ajustará a las normas legales establecidas al efecto, pudiendo someterse a aquellos a las pruebas de ingreso que se estimen oportunas.

Los Delegados de Personal de cada centro de trabajo serán informados previamente a la formulación de contratos temporales en sus respectivos ámbitos.

Artículo 146.- PERIODO DE PRUEBA

La situación de todo el personal, cualquiera que sea la duración del contrato formalizado y las circunstancias de su contratación, se considerará provisional durante el período de prueba, que tendrá la siguiente duración:

- Jefes y técnicos titulados Seis meses
- Empleados y obreros cualificados Trece meses
- Personal no cualificado Quince días

La situación de incapacidad laboral transitoria autoriza a interrumpir el período de prueba, siempre que así se haya hecho constar por escrito en el momento de la contratación del interesado.

Durante el citado período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir libremente el contrato de trabajo, sin que aquél tenga otro derecho que el percibo del salario correspondiente a los días trabajados.

Artículo 147.- ASCENSO

Se aplicará el respecto lo prevenido en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación.

En el Tribunal que se forme para resolver los concursos -- oposición que puedan celebrarse, participará también un Representante legal de los trabajadores de la Empresa.

A) FORMACION PROFESIONAL

Durante la vigencia del presente Convenio, Gallina Blanca, S.A., abonará el total de gastos de Matrícula y el 50% de libros de texto a aquellos trabajadores que cursaren estudios relacionados específicos y directamente con la actividad de esta Compañía y en todo caso los de BUP, COU, Graduado Escolar, Formación Profesional (administrativa, informática, eléctrica, mecánica, electrónica, y química), y Bachillerato Superior.

El número total de beneficiarios por la indicada subvención no podrá exceder del cinco por ciento de los trabajadores afectados por este Convenio. Tales estudios deberán efectuarse en Centros oficiales u oficialmente reconocidos.

En el caso específico de los estudios de informática y electrónica, la subvención por gastos será del 100 %, siempre y cuando los estudios correspondientes se efectúen en Centros oficiales u oficialmente reconocidos, o en aquellos cursos no oficiales que, a juicio de la Empresa, ofrezcan suficientes garantías de eficacia formativa.

Siempre que las necesidades de trabajo lo permitan, se considerará la posibilidad de acceder a la reducción de jornada que, por razones de estudio de índole profesional y relacionadas con la actividad de Gallina Blanca, puedan solicitar las personas interesadas a sus respectivos jefes. Previa y oportunamente, se tendrá en cuenta el grado de aprovechamiento obtenido en los estudios cursados, así como en los que se cursen.

En todo caso, la correspondiente reducción de jornada no excederá de una hora diaria, y el abono de la retribución se efectuará a razón del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 148.- PREAVISO DE CESA

El personal que desee rescindir su contrato laboral con la Empresa deberá anunciar su decisión a la misma con la siguiente antelación, como mínimo:

- Jefes y técnicos titulados Dos meses
- Empleados y obreros cualificados Un mes
- Personal no cualificado Quince días

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

El mencionado preaviso deberá comunicarse por escrito a Dirección de Personal, recibiendo de ésta el correspondiente acuse de recibo.

Artículo 149.- CESAS

El personal fijo o de plantilla sólo puede ser despedido en base a lo prevenido al efecto por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El personal temporero o interino cesará al término de sus respectivos contratos y percibirá las indemnizaciones que señala la Ley vigente.

CAPÍTULO V

JORNADAS DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 208.- JORNADAS DE TRABAJO

Las jornadas de trabajo, horarios y demás condiciones, relativas a los mismos, se regularán, en cada caso, por las disposiciones legales vigentes.

Se conviene expresamente que la jornada de trabajo será de 300 divisiones el mismo horario que 1978.

Artículo 209.- VACACIONES

El personal de plantilla afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 (treinta) días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

A efectos del correspondiente cómputo anual, se considerará como año completo de servicios el comprendido desde el mes de septiembre al mes de agosto del siguiente año, con independencia de la fecha en que se disfruten efectivamente las vacaciones.

La dirección de la Empresa, de acuerdo con los Delegados de Personal correspondientes, fijará las fechas de disfrute de del período de vacaciones, determinando el cierre de sus respectivos centros de trabajo o estableciendo los turnos que estime oportunos, con determinación de las personas asignadas a cada turno, según las necesidades de los servicios o trabajos a realizar. Podrá también convenir con las personas afectadas fechas y condiciones particulares para el disfrute de sus vacaciones, al margen de lo prevenido en los respectivos calendarios laborales.

En todo caso, se procurará que las vacaciones se disfruten entre los meses de Junio y Septiembre y avisando, como mínimo, con tres meses de anticipación.

Al personal que, por circunstancias especiales, solicite algún permiso retribuido durante el año, podrá descontársela éste de sus días de vacaciones anuales, siempre que conserve un mínimo de siete días consecutivos.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el importe del salario inicial, plus convenio y antigüedad que le correspondiese.

El personal de ventas percibirá, durante las vacaciones, el promedio del módulo de primas calculadas en período anual, dadas las variaciones estacionales de las mismas.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional que le correspondiera al que cesa percibirá la liquidación del tiempo trabajado.

Artículo 210.- PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario, plus convenio y antigüedad, en su caso, por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al exterior, fuera de la provincia de su residencia habitual, en los casos de alumbramiento de su esposa, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- c) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo que no exceda de un día en el caso de matrimonio de hijos o hermanos, así como para la obtención del carnet de conducir.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como para asistir a consulta médica particular.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional a que hace referencia la legislación vigente.

Previa justificación de enfermedad de un familiar que conviva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso no retribuido por el tiempo que convenga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Artículo 211.- EFECTOS FALTA DE ASISTENCIA

Independientemente de la sanción que proceda, la falta de asistencia injustificada al trabajo llevará consigo el pago a cargo de productor incurrido en tal circunstancia de su importe de la Seguridad Social. Igual criterio se aplicará en los permisos sin sueldo, excepto en los casos en que el trabajador los haya solicitado, al menos con tres días de antelación y aquellos no sean por duración superior a siete días.

Artículo 212.- SERVICIO MILITAR

Los trabajadores que voluntaria o forzadamente se incorporen a cumplir el servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio, y sus meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas siempre que medie, en ambos casos, la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

Mientras dure tal situación, a estos trabajadores les será abonada íntegramente la gratificación extraordinaria de movilidad.

Una vez incorporado nuevamente a su puesto de trabajo por terminación del cumplimiento del servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir íntegramente la gratificación de Julio, en su inmediato vencimiento.

Artículo 213.- TRASLADOS Y PERMUTAS

Los traslados del personal deberán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo de Empresa y trabajador.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por permuta.

a) Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle la categoría y sus retribuciones si fuesen a nivel inferior en el nuevo puesto quedando obligada a elevarlas al, por el contrario, fuesen superiores, y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

b) Efectuándose el traslado por acuerdo entre Empresa y trabajador, habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

c) La Empresa, en razón a las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar o trasladar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquí en que se presten sus servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que lo motiven, por un plazo máximo de un mes, dentro de cada año natural. En el supuesto de traslado definitivo, se estará a las disposiciones que regulen este materia con carácter general, y en el caso en que el trabajador opte por rescindir su contrato de trabajo, podrá beneficiarse de las condiciones económicas previstas para los despidos improcedentes.

En caso de preterita necesidad, el traslado se avisará con una antelación superior a 10 días, procediendo al abono de unas dietas que cubran adecuadamente los gastos de traslado.

d) Los trabajadores del mismo centro de trabajo o de distinta localidad pertenecientes a la misma Empresa, categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que la Empresa pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de retribuciones a que pudiere dar lugar el cambio de puesto, renunciando a toda indemnización por gastos y traslados.

EXCEDENCIAS

Se amplían las situaciones de excedencia que vienen desarrolladas en la vigente legislación de la siguiente forma:

Las vacantes de igual o similar categoría a la que tuvieren reconocida cada empleado en situación de excedencia, y que la Empresa no decida amortizar, siempre que aquélla vaciera dentro de los seis meses siguientes a la fecha de producirse la correspondiente vacante, será ofrecida a los indicados empleados, según el orden de vencimiento de sus respectivas excedencias.

Asimismo, y si fuera de su interés, le será ofrecida la posibilidad de aceptar los contratos de interinidad que hubieren de formularse para sustituir a trabajadores en situación de baja por ILLT u otras causas. Tales contratos de interinidad se rescindirán al reincorporarse a su trabajo los empleados que fueron objeto de sustitución, y las personas que los sustituyeron volverían a su situación de excedencia, manteniendo el derecho que les reconoce el Artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 214.- RETRIBUCIONES

Las remuneraciones o regímenes salariales que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que se insertan en el anexo 2.

Artículo 215.- SALARIO O SUELDO BASE

El salario o sueldo base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, es el que figura en la primera columna del anexo de tablas retributivas.

Artículo 216.- PLUS CONVENIO

Se establece un Plus Convenio para todo el personal en la cuantía que consta en las respectivas tablas retributivas.

Artículo 217.- RETRIBUCION COBVENIO

La retribución Convenio es el resultado de la suma del Salario Base y del Plus Convenio.

Artículo 218.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Se establece para el personal un número ilimitado de trienios, cuyo importe consta en el anexo 2, reconociéndose la antigüedad de cada trabajador, a estos efectos, desde su

ingreso al servicio de la Empresa, a excepción hecha de los periodos de excedencia, así como los de aprendizaje y aspirantazgo administrativo efectuados con anterioridad a julio de 1.975.

En caso de ascenso posterior a la vigencia de este pacto, el personal adquirirá derechos a los trienios devengados en el servicio de la Empresa, con las excepciones citadas en el párrafo anterior, a tenor del importe correspondiente a la categoría del ascenso.

Artículo 31.- GRATIFICACIONES

Todo el personal percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe queda determinado en la columna respectiva de las Tablas Retributivas.

- a) Navidad: se abonará el 22 de diciembre de cada año.
- b) Julio: se abonará el día laborable inmediatamente anterior al 17 de julio de cada año.
- c) Gratificación de marzo.
- d) Gratificación de septiembre.

Las dos últimas gratificaciones se harán efectivas el día 15 del respectivo mes y a cualquier efecto legal se entenderá como sustitutivas de la participación en beneficios, independientemente del resultado económico de cada ejercicio.

Todas estas gratificaciones serán prorrateables a tenor del tiempo efectivamente trabajado durante los doce meses anteriores a la fecha de cada abono, salvo en lo prevenido en el artículo 24º para los casos de Servicio Militar.

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que se efectúan de común acuerdo y a tenor de la legislación aplicable, se abonarán según el importe consignado en la columna correspondiente de las tablas retributivas.

La Comisión Deliberadora, al amparo de la facultad que le concede el artículo 6 del Decreto 2.300/1971, de 17 de agosto, pacta el módulo para el cálculo de dichas horas, del que resultan los valores únicos recogidos en las tablas retributivas del anexo para 1987, considerándose cogidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Mensualmente, se informará al Comité de Empresa de las horas extras efectuadas, y trimestralmente aquél podrá revisar estas circunstancias en las liquidaciones de la Seguridad Social.

Artículo 33.- PRIMAS DE RENDIMIENTO PERSONAL DE VENTAS

El personal de ventas percibirá unas primas de rendimiento, cuyos importes serán previamente establecidos por los respectivos Directores o Jefes y comunicados oportunamente a cada percceptor por parte de aquéllos.

Artículo 34.- PRIMAS DE RENDIMIENTO PERSONAL DE ALMACÉN

A) Almacén de Puñalés
Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán, para el personal de Almacén y Reparto del Centro de Trabajo de Puñalés (Barcelona), las primas de rendimiento en las condiciones establecidas al respecto en el año 1979.

El importe de las mismas, respecto a 31 de Diciembre de 1984, se incrementará, para el año 1985, en un 7'5%

B) Resto de Almacenes
Durante el año 1985 se pagará al personal de Almacén y Reparto, en concepto de prima por rendimiento, la cantidad de 2.570 ptas. mensuales.

En el año 1986, se añadirá, al importe mensual de la prima correspondiente a dicho año, el 33'33% de la diferencia entre la media anual de la prima a cobrar por el personal de Almacén y Reparto de Puñalés (Barcelona) y la prima total anual prevista para el año 1986 correspondiente al personal del resto de Almacenes afectados por este Convenio. El mismo tratamiento se dará para 1.987.

Artículo 35.- COMPLEMENTO "SEGURIDAD"

En función de lo prevenido en el artículo 3º de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se designarán los correspondientes vigilantes de seguridad, al objeto de que éstos asuman las cometidas señaladas en dicho artículo, así como otras de carácter análogo que deban ser atendidas en los respectivos centros de trabajo. Los trabajadores que asuman dicha responsabilidad percibirán una compensación económica de 2.249.- Ptas. mensuales.

Artículo 36.- PLUS DISTANCIA

Al personal que resida en localidad distinta de aquella en que se halle el centro de trabajo a que se adscribe, y separada de ésta al menos por distancia superior a dos kilómetros, le será abonado íntegramente, en concepto de Plus distancia, el importe correspondiente al abono de transporte del servicio de transporte colectivo desde la estación más próxima a su domicilio hasta la del centro de trabajo.

Considerando que el personal afectado por este Convenio Colectivo recibió en su día, de una u otra forma, una compensación económica al respecto, se acuerda que a partir de la vigencia de este Convenio puede aplicarse también a dicho personal el contenido del punto precedente, siempre que a partir de la indicada fecha se produzcan las circunstancias aludidas en el mismo.

Igualmente se procederá cuando Gallina Blanca, S.A. deba trasladar o crear cualquier centro de trabajo.

Artículo 37.- DESPLAZAMIENTO POR RAZONES DE TRABAJO

A) Uso de vehículos particulares (kilometraje)

Las personas autorizadas para utilizar vehículos particulares en gestiones laborales, percibirán una compensación económica por Kilómetro recorrido, cuyo importe se calcula, tomando como referencia los valores que una publicación especializada de garantía asigne a los elementos y factores siguientes: Gastos fijos (interés sobre precio de compra del vehículo, impuestos de circulación, seguro obligatorio, garaje y gastos variables: gastos variables: (gasolina, aceite, neumáticos, conservación y reparaciones e impuestos); depreciación del vehículo y un uso anual estimado de 20.000 Ptas. Oportunamente se dará a conocer los importes que corresponden a cada momento. Desde 1987 se establecerá un importe de 15 ptas. por km.

B) Desplazamientos convalidados (Gestiones en plaza)

En compensación a los desplazamientos regulares que haya de efectuar determinado personal de Ventas por razones de trabajo (desplazamiento desde Almacén a lugares de venta, traslado de productos para efectuar implantaciones, entrega de pedidos, cambios, cambiar vales pre-impresos, así como distribución de material de promoción y publicidad necesarios, etc.), aquél percibirá una cantidad fija o periódica, por día trabajado, cuyo importe será anunciado por los respectivos Jefes de Área, y objeto de revisión cuando proceda modificar los importes del "kilometraje". (Ver anexo 4).

C) Ausencias del lugar de residencia habitual (Gastos viaje)

Tales ausencias, originadas por razones de trabajo, otorgarán el derecho a percibir unas compensaciones económicas, tanto en los casos en que se pernocte en localidad distinta a la de la propia residencia, como en los que únicamente hayan de efectuarse un almuerzo o cena.

Los importes de tales compensaciones se anunciarán oportunamente por los respectivos Jefes de Zona, y serán objeto de revisión cuando las circunstancias lo aconsejen. En todo caso tales importes serán revisados con efectos desde 1º de enero. (Ver anexo 4).

Artículo 38.- FALTAS DE GÉNERO MUJAS DE CARGA Y DESCARGO

El personal de ventas se responsabilizará de tales faltas de género durante un periodo máximo de tres meses. Una vez superado éste sin que se hayan efectuado las liquidaciones correspondientes, las pérdidas que pudieran consistir en exceso correrán a cargo del Área respectiva. Anualmente se liquidarán las posibles sobras producidas a nivel individual.

Artículo 39.- FORMA DE PAGO

Todas las retribuciones y prestaciones económicas devengadas se satisfarán por meses vencidos el último día laborable de cada mes, mediante transferencias a la cuenta o libreta de su Caja de Ahorros o banco indicado por el interesado.

Las primas de rendimiento del personal de ventas se liquidarán dentro de los cuarenta días siguientes al cierre mensual correspondiente. Cuando ello no sea posible por razón de carácter administrativo o de cualquier otra índole, las personas interesadas podrán percibir anticipos a cuenta sobre las mismas.

En todo caso, las retribuciones se harán efectivas mediante recibo oficial de salarios, y conforme con las disposiciones vigentes al respecto.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 40.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que lo soliciten, serán sometidos a un reconocimiento médico anual. Al efecto y en las diferentes Áreas de Ventas, se realizarán las gestiones procedentes ante los respectivos Gabinetes Técnicos Provinciales del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, dependientes del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social; ante la Misión de Accidentes de Trabajo, con la que Gallina Blanca, S.A. tiene operado el seguro obligatorio de accidentes; ante cualquier entidad o profesionales médicos especializados; o ante el propio Servicio Médico de Empresa, en el caso de Aurrupación Catalana (Puñalés).

Este reconocimiento comprenderá el estudio médico que al efecto previene el artículo 44º del vigente Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Los resultados correspondientes a tales reconocimientos médicos serán dados a conocer a cada interesado.

Artículo 41.- PRESTACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Al personal que se encuentre en situación de baja con incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, le será concedida, en su caso, una prestación económica que, adscrita a la legislación del Seguro de Accidentes, de un total del 100 por 100 de la retribución real percibida durante el mes precedente.

Para tener derecho a esta prestación será necesario que el accidente sea reconocido como de trabajo por la entidad aseguradora, así como por un médico que la Empresa pudiera designar al efecto.

Asimismo, el personal en situación de incapacidad laboral transitoria y que sea objeto de intervención quirúrgica (intervención mayor) o internamiento en institución hospitalaria por enfermedad grave, le será abonada una prestación económica que, adscrita a la correspondiente de la Seguridad Social, será del 100 por 100 de la retribución real percibida durante el mes precedente.

ridad Social, alcancen un total de 100 por 100 de su salario real y promedio de prima percibidos durante los últimos treinta días.

La indicada prestación económica será abonada durante un período máximo de treinta días, reservándose la Empresa la facultad de comprobar la veracidad de la razón que justifica que dicha subvención.

Se considerarán también cuantas propuestas de carácter individual puedan formular al respecto los Delegados del personal.

Artículo 42.- FOLIA DE ACCIDENTES

La Empresa mantendrá concertada con una entidad aseguradora una póliza colectiva de accidentes en favor de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, entregando a éstos el certificado individual correspondiente.

Los capitales asegurados serán 1.307.200 Ptas. (un millón trescientas siete mil doscientas pesetas) en caso de fallecimiento ó de invalidez permanente a causa de accidente sobrevenido a los asegurados, tanto en el ejercicio de su profesión como en su vida privada. Los capitales correspondientes al personal de ventas serán de 2.124.200 ptas. (dos millones ciento veinticuatro mil doscientas pesetas).

Salvo indicación contraria y exprese de los asegurados, se entenderán como beneficiarios para el cobro del capital, en caso de fallecimiento de las personas aseguradas, a los herederos legítimos de éstas, considerando como tales para los sucesos, a su cónyuge, a su defecto a los hijos, y para los solteros, a sus padres o en su defecto a sus hermanos.

En los casos de invalidez permanente parcial sobrevenida al asegurado, la indemnización a percibir por éste, se establecerá de acuerdo con las taras fijadas en la correspondiente póliza.

Artículo 43.- AYUDA POR JUBILACION O INVALIDEZ

Al producirse la baja en la Empresa por jubilación o invalidez de un trabajador con más de veinte años de servicio en la misma, recibirá de ella el importe íntegro de una mensualidad. En todo caso se garantiza el abono de 24.000 pesetas (veinte y cuatro mil).

Artículo 44.- PRESTACION ECONOMICA POR FALLECIMIENTO

En caso de muerte, todas las trabajadoras afectadas por el presente Convenio gozarán, en favor de la persona que haya designado previamente como beneficiaria en la correspondiente comunicación, por escrito y firmada, dirigida a la Empresa - a su defecto de tal designación, en favor de sus legítimos herederos -, el derecho a la percepción de una prestación económica por fallecimiento de 250.000 (doscientas cincuenta mil) pesetas. Dicha prestación aborbe, en su caso, la mensualidad prevista al efecto en la Ordenanza Laboral de Industrias de Alimentación. Esta prestación será independiente de cualquier otra que pudiera corresponder a sus beneficiarios por la Seguridad Social o Mutualidad.

Artículo 45.- AYUDA FAMILIAR

A todo el personal afectado por el presente Convenio que tenga hijos menores de 14 años (disciplinal), se le abonará su concepto de Ayuda Familiar, la cantidad de 1.327 pesetas mensuales, por cada hijo menor de dicha edad.

Artículo 46.- AYUDA A HIJOS DISCAPACITADOS

La Empresa completará la prestación abonada por la Seguridad Social por el concepto, hasta la cantidad mensual de doce mil ochocientas ochenta pesetas.

En 1986 dicha cantidad será aumentada en el porcentaje en que se incrementan las percepciones salariales para 1986.

Artículo 47.- FOMENTO SOCIAL PARA CULTURA Y DEPORTES

Los Delegados del personal de cada centro de trabajo podrán proponer a su respectivo Jefe de Área o de Zona, las actividades culturales y deportivas que proyecten realizar durante la vigencia del presente Convenio, al objeto de que aquéllas puedan someterse a la consideración de la Dirección de la Compañía, y ésta sea la procedencia y posibilidad de subvencionarse en todo o en parte.

Las cantidades disponibles a estos efectos, en cómputo global e inamovible para todo el año, serán de 5.250 ptas por persona en 1985, y de 8.000 ptas. por persona en 1986, tomando como base la plantilla de personal de cada Zona o Área, el día 1 de enero de 1985.

Artículo 48.- LOTE DE VEJEDAD

El valor del tradicional lote de Vejez se incrementa, para el año 1985, en la cantidad de 20.000 pesetas.

Para 1986 se incrementará en 42 puntos sobre el IPC previsto. Se incrementará el Lote de Vejez en 3.000 ptas., pasando las 20.000 ptas. e incrementará las tablas a principios de 1986 y las 8.000 ptas. e incrementará las tablas en 1987.

Artículo 49.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará, para aquellos puestos de trabajo que considere necesarios, las prendas de trabajo reglamentarias. La Dirección de la Empresa, previo informe de los Delegados de Personal y Jefes de Área y Zona respectivos, determinará las características de las prendas reglamentarias, así como la forma en que éstas deberán utilizarse.

Se considerarán como prendas necesarias, incluidas dentro de este artículo, las prendas de invierno llamadas "anoraks" para los productores que trabajan en la carga y descarga a la intemperie.

Los trabajadores deberán cuidar y lavar, como mínimo semanalmente, las prendas de trabajo que les hubiesen sido en-

tregadas, y utilizarlas todos los días durante las horas de labor en sus respectivos centros, y fuera de ellos - cuando la causa de salida fuese un cumplimiento de sus funciones.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado - por primera vez con falta de carácter leve, sin perjuicio de más grave calificación y aplicación de la sanción procedente cuando la falta se cometiere con reiteración.

Considerándose tales prendas propiedad de la Empresa, en el caso de un mal uso de las mismas debieran ser sustituidas a juicio de la Dirección, antes de finalizar el período de duración establecido, se entregará al trabajador - una nueva prenda, efectuándose el descuento de una parte de su importe, fijado conjuntamente por los respectivos Jefes de Área y Delegados de Personal, en atención a las circunstancias de cada caso, y a razón de un 40 por 100 mensual.

En cada Área de Ventas se dispondrá de un calendario actualizado de entrega de dichas prendas, entregándose copia del mismo a los respectivos Delegados de Personal.

CAPITULO VIII

REGIMEN DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO

Artículo 49.- En todo cuanto pueda relacionarse con este Capítulo, se aplicará a lo prevenido al efecto en la Legislación aplicable en cada momento.

Artículo 50.- FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasifican, atendiendo a su importancia, en leves, graves y muy graves.

1ª - Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza; el no comunicar con antelación, pudiendo hacerse, la falta de asistencia al trabajo, y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad, en los supuestos de horario flexible, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo en el término de un mes; en los demás tipos de horario el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo y al el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2ª - Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; faltar enfermado o pedir permiso alegando causas no existentes; la incobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses y cuantas características análogas a las enumeradas.

3ª - Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares - y a los compañeros o subordinados; la violación de los secretos de la Empresa, la embriaguez y blasfemias habituales; fumar en zonas prohibidas, o encender fuego dentro del centro de trabajo o almacenes, y fuera de los locales expresamente autorizados para ello; la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 51.- SANCIONES

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1ª - Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

2ª - Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de - dos a cinco días, recargo hasta el doble de los años que la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación establece para aumentos por años de servicios e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3ª - Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

Artículo 52.- Las sanciones que en orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediere.

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 53.- Durante la vigencia del presente Convenio se reconocen los siguientes derechos:

A) Los Delegados del Personal podrán disponer mensualmente hasta un límite de veinte horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las correspondientes actas deberán ser anunciadas a los Jefes respectivos, al menos con 24 horas de anticipación.

E) La Sección Sindical de C.O.C., constituida en su día a nivel de Pajadas, podrá justificar mensualmente hasta un límite de 40 horas retribuidas.

Las correspondientes ausencias deberán ser anunciadas al jefe respectivo, al menos con 24 horas de antelación.

C) Los trabajadores de cada Centro de trabajo podrán reunirse en asamblea, previa supresión del orden del día propuesto y comunicación al Jefe de Zona o de Área respectivos, con cuarenta y ocho horas de antelación, como máximo.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados del Personal o por un número de trabajadores no inferior al 25 % de la plantilla de cada centro de trabajo. La asamblea será presidida en su caso por los Delegados del personal mancomunadamente, o tres de los trabajadores que la hayan solicitado, responsabilizándose del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de extraños en la asamblea.

El lugar de reunión será el respectivo centro de trabajo, cuando las condiciones del mismo lo permitan.

Salvo razones de fuerza mayor o de absoluta urgencia, las asambleas deberán celebrarse en la primera o última hora de la jornada de trabajo, a criterio de la Dirección de la Empresa o de sus representantes, y programando que su duración total no supere al límite de una hora.

Se concederá al efecto hasta el límite de 10 horas retribuidas anuales. Esta limitación podrá superarse en los casos de necesaria consulta sobre los términos de un Convenio Colectivo que se halle en deliberación.

D) La Dirección de la Empresa, previa petición expresa y autorización revocable del trabajador interesado, incluirá y deducirá en el recibo de salarios, los cuotes de cotización correspondiente a la Central Sindical a que pertenezca, y siempre que dicha Central cuente con un número de afiliados superior a un 10 % de la plantilla.

E) Los Delegados del Personal afectados por este Convenio se reunirán cuatro veces al año, con gastos a cuenta de la Empresa y coincidiendo en dos de ellas con la información preceptiva de la Dirección.

F) Coste Convenio

A los trabajadores afectados por este Convenio que no están afiliados a ninguna Central Sindical, se les descontará en la nómina de Abril de 1985, un concepto de coste de asesoramiento del presente Convenio a la República Social la cantidad de 1.300 (mil quinientos) pesetas, que se abonará al mes de agosto, por los Delegados del Personal, por la negociación del presente Convenio, al cual firmará el correspondiente recibo, durante la primera semana de Mayo de 1985, salvo aquellos que, en manifestación escrita dirigida a la Dirección de Gallina Blanca, S.A., antes del 1 de abril de 1985, expresen su negativa a sufragar el aludido coste.

Gallina Blanca, S.A., enviará fotocopias de cada manifestación a la Comisión Negociadora, la cual solamente las utilizará a efectos de control económico.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1ª CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL AÑO 1985

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 30 de septiembre de 1985 un incremento respecto al 1 de diciembre de 1984 superior al 3,25 %, se otorgará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prevenir el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1985).

Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1º de enero de 1985, se abonará junto con la nómina de diciembre de 1985, y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1984.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1985).

2ª TABLAS RESTRICTIVAS: AÑO 1986

Las Tablas Restrictivas correspondientes a 31 de diciembre de 1985 se incrementarán en el valor correspondiente al IPC del 6 % previsto para el año 1986, más 0'42 puntos.

En caso de que el 1 de enero de 1986 hubieran cambiado las previsiones relativas al IPC (6 % para 1986), se aplicará el valor del IPC realmente previsto en tal fecha, así como un incremento sobre el IPC previsto equivalente al 7 % de dicho IPC (0'42 puntos, caso IPC previsto = 6 %).

3ª CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL: AÑO 1986

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, experimentase el 30 de septiembre de 1986, un incremento respecto al 1 de diciembre de 1985, superior a 1/4 del IPC - realmente previsto el 1 de enero de 1986 para dicho año 1986, se otorgará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prevenir el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1986).

Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1º de enero de 1986, se abonará junto con la nómina de diciembre de 1985, y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1985.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1986).

ANEXOS

ANEXO I

DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

I. VENTAS

JEFE DE ZONA.- Es quien, con plena responsabilidad y autonomía, planifica, impulsa, dirige y controla una Zona de Ventas, de acuerdo con los criterios y objetivos fijados por Dirección de Ventas, ante la cual responde de la gestión realizada.

JEFE DE AREA.- Es quien asume, con plena responsabilidad y autonomía, la ejecución de la política y objetivos de Ventas dentro de su Área, impulsando, planificando, programando y verificando la labor del personal a su cargo, de acuerdo con las directrices recibidas del respectivo Jefe de Zona o de Ventas, ante quien responde de la gestión realizada.

AGENTE SUPERVISOR VENTAS.- Es quien, además de su labor básica de Agente de Ventas, realiza algunas funciones de supervisor y control sobre un grupo concreto de Agentes de Venta, actuando en este aspecto bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Área, como ayudante o auxiliar del mismo.

AGENTE DE VENTAS.- Es quien, a las órdenes directas del Jefe de Área, con vehículo propio o de la Empresa, en plaza o fuera de la misma (de acuerdo con las reglas que los criterios paramétricos comerciales y de ventas aconsejen), ya sea en la modalidad de autoventa u otra cualquiera, realiza directamente la función específica de venta a los clientes, de aquellos productos que la Empresa haya asignado al Agente de Ventas, efectuando, si procede, la carga y descarga de la mercancía o, en el supuesto de que se proceda al envío de la misma, verificando y cuidando su correcta implementación; los cobros y las liquidaciones correspondientes a las ventas efectuadas; las actividades de promoción, prospección de ventas y publicidad que la Empresa juzgue adecuadas para incrementar el potencial de ventas; controla la existencia de la mercancía que haya en existencia en los establecimientos que visite, retirando o cambiando, según proceda, la que encuentre caducada; informando diaria o semanalmente a sus superiores de la gestión efectuada y cuidando del buen estado y conservación del vehículo y/o material que se le hubiere confiado.

Podrán serle encomendadas también a este personal funciones correspondientes a los Agentes Promoción Ventas, siempre que la jornada laboral de aquél no se halle saturada. Esta equivalencia de tareas no implicará disminución alguna de las primas por rendimiento que aquellos tuvieren asignadas durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

AGENTE PROMOCIÓN VENTAS.- Es quien tiene a su cargo, de modo prioritario, el cuidado del punto de venta, efectuando la selección o colocación de todos aquellos elementos de promoción de ventas que la Empresa le haya confiado; cuidando de la visibilidad, orden y decoro de aquéllos; realizando la recogida tanto de material de promoción (una vez cumplida su misión), como de aquellas mercancías caducadas que pudiere encontrar en los establecimientos que visite, informando, diaria o semanalmente, a su respectivo Jefe de Área, de quien depende directamente.

DEGUSTADORA-PROMOTORA.- Es quien, bajo las órdenes y directrices específicas de sus superiores, se ocupa de promover y realizar en establecimientos comerciales u otros centros, degustaciones, publicidad, propaganda, etc. de productos, pudiendo, en su caso, efectuar la venta, cobro y liquidación de los mismos dentro del período de duración de la campaña correspondiente.

II. ADMINISTRACIÓN

JEFE ADMINISTRATIVO DE ZONA.- Es quien a las órdenes inmediatas del Jefe de Zona y de acuerdo con sus directrices, dirige, distribuye, ordena y controla toda la gestión administrativa del personal a su cargo, funcionando con autonomía dentro de lo que le ha sido confiado, a su vez, la tarea administrativa que le haya sido específicamente encomendada.

JEFE DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO.- Es el empleado que, bajo la dependencia del Jefe de Zona, del Jefe de Área, o del Jefe Administrativo de Zona, realiza con o sin otros empleados a sus órdenes, la gestión administrativa o funciones específicas superiores que se le hayan encomendado dentro de la misma, y que si quiere, una adecuada competencia técnica.

OFICIAL DE PRIMERA.- Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo del momento de un Cobro o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de los mismos, siempre que sea responsable de esta misión; cálculo de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondencia, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecánógrafos en un idioma extranjero.

También se incluyen en esta categoría los Perforistas, Verificadores, Clasificadores y Grabadoras que operan con máquinas adecuadas para realizar el tratamiento automático de la información, así como quienes efectúan tareas de Control de Calidad de Procesos de Datos, siempre y cuando, uno u otros actúen, dentro de su respectiva función, con iniciativa y responsabilidad restringida (resolviendo directamente todas las incidencias que de nivel de las operaciones de su propio trabajo, ya sea con el Centro de Cálculo, ya por las personas o Centros administradores de datos) y tal función les ocupe, como máximo, un 60 % de su jornada laboral.

En caso contrario tendrán la categoría administrativa que, de acuerdo con las definiciones del presente Convenio, les corresponda.

OFICIAL DE SEGUNDA.- Es el empleado que con iniciativa restringida y con subordinación al Jefe respectivo u Oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencia sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los Taquígrafos en idioma nacional.

COBRADOR.- Es el trabajador, mayor de edad, que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la Empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran las Telefonistas y Mecanógrafas.

ASPIRANTE ADMINISTRATIVO.- Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

III. ALMACEN Y REPARTO

ENCARGADO DE ALMACEN.- Es quien, bajo la dependencia del Jefe Administrativo de Zona, y de acuerdo con las directrices, distribuye, coordina, dirige, controla y supervisa los trabajos del personal a sus órdenes referentes al proceso de recepción, ubicación, traslado, despacho y distribución de los productos, previa la cumplimentación de los correspondientes documentos administrativos, cuidando del inventario de los productos, del cumplimiento de los plazos previstos, de las normas de Seguridad e Higiene establecidas, y de la disciplina y buena ejecución del trabajo en cuanto a cantidad, calidad y rendimiento, dando cuenta a sus superiores de cuantos datos de interés afecten a la esfera de su competencia.

CAPATAZ DE ALMACEN.- Es quien, bajo la dependencia de un Encargado de Almacén, de un Jefe Administrativo o de un Jefe de Área, con la necesaria práctica acreditada, con iniciativa y responsabilidad restringida, con mando sobre el personal que se le haya asignado y aportando también su esfuerzo físico cuando proceda, realiza en el Almacén de un Área o Zona por sí y o a través de otras personas las tareas referentes al proceso de recepción, ubicación, traslado, despacho y distribución de los productos, previa la cumplimentación de los correspondientes documentos administrativos.

ALMACENERO.- Es quien, aportando su esfuerzo físico, con o sin otras personas a sus órdenes, está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlos en los Estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

CAPATAZ OFICIO.- Es quien, reuniendo las condiciones prácticas necesarias para poder dirigir un equipo de profesionales de oficio en trabajos que requieran la preparación técnica y práctica correspondiente, participe con su esfuerzo físico en la realización de su oficio, con tal grado de perfección que le permite tomar decisiones ante eventualidades imprevistas efectuando diagnósticos, sin necesidad de supervisión técnica.

OFICIAL PRIMERA MECANICO.- Es quien, poseyendo el oficio de mecánico, lo realiza con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellas otras que suponen una capacidad específica para llevar a un diagnóstico preciso y a una ejecución delicada de la reparación de vehículos o maquinarias de alta complejidad.

Podrá simultanear en su caso la ejecución de las funciones propias con las de conducción de vehículos y otras tareas propias de Almacén y distribución de mercancías.

OFICIAL PRIMERA CONDUCTOR.- Es el trabajador que, estando en posesión del carnet de conducción correspondiente y con conocimientos de la mecánica del automóvil suficientemente probados, conduce camiones, furgonetas u otros vehículos, efectuando por sí mismo aquellas reparaciones adecuadas a su capacidad y medios disponibles. Efectuará en su caso la carga, descarga y entrega de la mercancía, respondiendo de la misma durante su transporte.

OFICIAL PRIMERA CARRETILLERO.- Es quien conduce carretillas elevadoras o carretillas automotrices provistas de una horquilla para cargar, transportar y levantar o apilar cargas, manipulando dicha carretilla sentada o apoyado desde una plataforma de trabajo incluida en la misma máquina y diseñada para tal fin.

Efectuará igualmente otras tareas propias de Almacén, cuando no tenga saturada su jornada laboral con la ejecución de las funciones antes indicadas.

OFICIAL SEGUNDA ALMACEN.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén, y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

Incluye esta función la carga, descarga, traslado, manipulación, empaquetado y reparto de mercancías y artículos promocionales, cobro de recibos y demás trabajos análogos.

PEON.- Es el trabajador mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Es quien al servicio de la Empresa, se dedica a la limpieza de sus locales, almacén, oficinas, servicios, etc.

ANEXO 2

CATEGORIA	SUELDO SAL ANEXO BASE	PLUS COMPLEMENTO	RETRIBUCION COMPLEMENTO	GRATIFICACIONES			HORAS EXTRAS	COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGÜEDAD POR TRIENIO		
				ENERO Y SEPTIEMBRE	JULIO Y NAVIDAD	RETRIBUCION ANUAL		MESES JULIO Y NOVIEMBRE	GRATIFICACIONES MES MARZO Y SEPTIEMBRE	HORAS FESTIVOS Y FESTIVOS
I. VENTAS										
JEFE DE ZONA	37.170	97.689	134.859	50.856	134.859	1.985.738		1.999	1.166	
JEFE DE AREA	37.170	86.964	124.134	50.856	124.134	1.879.588		1.999	1.166	
AGENTE SUPERVISOR VENTAS	37.170	58.330	95.500	47.750	95.500	1.432.500		1.706	997	
AGENTE VENTAS	37.170	58.330	95.500	47.750	95.500	1.432.500		1.706	997	
AGENTE PROMOCION VENTAS	37.170	58.330	95.500	47.750	95.500	1.432.500		1.706	997	
RESISTADOR-PROMOTOR	37.170	40.585	77.755	38.878	77.755	1.166.326		1.706	997	
II. ADMINISTRACION										
JEFE ADMINISTRATIVO ZONA	37.170	62.754	99.924	48.962	99.924	1.498.860		1.706	997	
JEFE DE ZONA ADMINISTRATIVO	37.170	59.339	96.509	48.255	96.509	1.447.636	554	1.706	997	12
OFICIAL 1ª	37.170	49.907	87.077	43.539	87.077	1.306.156	480	1.706	997	12
OFICIAL 2ª	37.170	47.039	84.209	42.105	84.209	1.263.136	438	1.706	997	12
COBRADOR	37.170	47.289	84.459	42.230	84.459	1.266.886	323	1.706	997	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	37.170	44.030	81.200	40.600	81.200	1.218.000	415	1.706	997	12
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	37.170	31.858	69.028	34.514	69.028	1.035.420	278	1.706	997	12
III. ALMACEN Y REPARTO										
ENCARGADO DE ALMACEN	37.170	59.339	96.509	48.255	96.509	1.447.636	385	1.706	997	8
CAPATAZ DE ALMACEN	37.170	58.212	95.382	47.691	95.382	1.430.730	327	1.706	997	8
ALMACENERO	37.170	47.289	84.459	42.230	84.459	1.266.886	323	1.706	997	8
CAPATAZ DE OFICIO	37.170	58.852	96.022	48.011	96.022	1.440.330	358	1.706	997	8
OFICIAL 1ª MECANICO	37.170	50.570	87.740	43.870	87.740	1.316.100	338	1.706	997	8
OFICIAL 1ª CONDUCTOR	37.170	50.570	87.740	43.870	87.740	1.316.100	338	1.706	997	8
OFICIAL 1ª CARRETILLERO	37.170	50.570	87.740	43.870	87.740	1.316.100	338	1.706	997	8
OFICIAL 2ª ALMACEN-REPARTO	37.170	44.987	82.157	41.079	82.157	1.232.356	312	1.706	997	8
PEON	37.170	39.366	76.536	38.268	76.536	1.148.040	281	1.706	997	8
PERSONAL LIMPIEZA	37.170	39.366	76.536	38.268	76.536	1.148.040	281	1.706	997	8

Que las categorías que se han igualado en las presentes tablas en un 75%, e complementará dicha igualación en el 25% restante durante el año 1.986.

ANEXO 3

CALENDARIO LABORAL ZONAS Y AREAS VIEJAS ESPAÑA (EXCEPTO GALICIA)

Nota Genial

A todos los Centros de Trabajo afectados por este Convenio Colectivo (incluida Cataluña).

A fin de hacer posible la implantación de Horario Intensivo de modo generalizado, para el personal de Administración y de Almacén y Reparto, se establece, en todos los Centros afectados por este Convenio Colectivo, un turno de cierre administrativo de Ventas que comprenderá al personal administrativo necesario para atender, durante las tardes de los viernes vísperas de sábados festivos, los cierres administrativos semanales correspondientes a la semana en curso.

A tal efecto, en cada Área, se concretará el referido turno (que comprenderá al personal administrativo estrictamente necesario para efectuar el mencionado cierre), mediante acuerdo de compensación individual de las horas empleadas por la tarde del día de cierre, con las correspondientes horas del Horario Intensivo, establecido, con carácter general, por las mañanas.

CALENDARIO LABORAL ZONAS Y AREAS VIEJAS ESPAÑA (EXCEPTO GALICIA)

Calendar grid for years 1985-1986, months Enero to Diciembre. Shows days of the month with some days highlighted in boxes.

NOTAS Y CONDICIONES ANUALES (ZONAS Y AREAS VIEJAS)

1.- ESPAÑA (excepto Madrid y Cataluña) ADMINISTRACIÓN, ALMACÉN Y REPARTO

A) Notarivos

h. 35 w. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno. (7 h. 5 m. a 13 h.) y (17 h. 30 m. a 15 h. 25 m.)

B) Totales anuales

Table with 2 columns: Años 1985-1986, and values for Días de trabajo, Horas presencia, and Horas efectivas.

2.- HORARIOS Y TURNOS ANUALES MÍNIMOS

A) Notarivos

h. 45 w. diarios en horario continuado, con 20 m. de descanso para desayuno.

Horario de entrada flexible: h. 15 m. a 8 h., 8 h. a 15 h., 15 h. a 15 h. 45 m.

B) Totales anuales

Table with 2 columns: Años 1985-1986, and values for Días de trabajo, Horas presencia, and Horas festivas.

2.- GALICIA

A) Notarivos

h. 35 w. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno.

(7 h. 5 m. a 13 h.) y (17 h. 30 m. a 15 h. 25 m.)

B) Totales anuales

Table with 2 columns: Años 1985-1986, and values for Días de trabajo, Horas presencia, and Horas efectivas.

NOTAS

Correspondientes al Calendario Laboral de España (excepto Galicia).

1.- Los horarios concretos, anotados entre paréntesis, son indicativos pudiendo adaptarse, en cada Centro de Trabajo, a las peculiaridades de la región, siempre que se respeten los totales diarios asignados y los límites máximos de entrada y salida establecidos.

2.- Si por disposición legal superior se colocara en alguna zona, región, nacionalidad o Comunidad Autónoma, alguna fiesta Nacional en día distinto de los consignados en este Calendario como festivo, tal fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el presente Calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se crea puente).

Si la Fiesta fuera local, se estará a lo que se dispone en la Nota 3.

3.- En el presente Calendario faltan por concretar tres fiestas, las Asignables, que se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

a) En el supuesto de que las Fiestas Locales (una o dos) no coincidirán con alguno de los días señalados como festivos en el presente Calendario, las Fiestas Asignables cubrirán, en primer lugar, las Fiestas Locales (una o dos), más algún puente que, como consecuencia de las mismas, pudiera originarse.

b) Una vez hecha la atribución que se especifica en la regla a), las Fiestas Asignables que quedaran libres por determinación se considerarán Opcionales, pudiendo celebrarse el día que cada productor elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada Área o Zona.

4.- En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (230).

CALENDARIO LABORAL ZONA Y AREAS VIEJAS GALICIA

Calendar grid for GALICIA, years 1985-1986, months Enero to Diciembre. Shows days of the month with some days highlighted in boxes.

III.- PERMANENTES Y TOTALES ANALES CATALUNYA Y ISLAS 1985-1986

I. ADMINISTRACION

A) Horarios

- 7 h. 45 m. diarios en horario continuado, con 20 m. de descanso para desayuno.
- 7 h. 15 m. a 8 h. = Horario de entrada flexible
- 8 h. a 15 h. = Horario normal de trabajo
- 15 h. a 15 h. 45 m. = Horario de salida flexible

B) Totales anuales

Días de trabajo	=	Años 1985-1986
Horas presencia	=	1.782 h. 30 m.
Horas efectivas	=	1.705 h. 50 m.

II. ALMACEN Y REPARO

- A) 8 h. en horario continuado, con 20 m. de descanso para desayuno.
- (7 h. a 15 h.) y (7 h. 30 m. a 15 h. 30 m.)

B) Totales anuales

Días de trabajo	=	Años 1985-1986
Horas presencia	=	1.840 h.
Horas efectivas	=	1.753 h. 20 m.

NOTAS

- 1 - En el presente Calendario faltan por consignar 3 (tres) Fiestas o puentes, que podrán celebrarse el día que cada productor elija -- por el mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su Jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada Área o Zona.
- 2 - Los horarios concretos, anotados entre paréntesis, son indicativos pudiendo adaptarse, en cada Centro de Trabajo, a las peculiaridades de la región, siempre que se respeten los totales diarios asignados y los límites máximos de entrada y salida establecidos.
- 3 - Si por disposición legal superior se colocara alguna Fiesta (ya sea nacional o local) en día distinto de los consignados en este Calendario como festivo, tal Fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el presente Calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara "puente").
- 4 - La flexibilidad de horario que se establece en el presente Calendario laboral (flexibilidad de entrada y salida) no es acumulativa, es decir, que cada día debe de completarse necesariamente el tiempo de flexibilidad concedido. En consecuencia, agotado el tiempo de flexibilidad establecido, desaparece cualquier tipo de tolerancia en la hora de entrada o de salida.
- 5 - En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (230).

ANEXO 3

I. DESPLAZAMIENTOS POR SÁBADOS DE TRABAJO (Artículo 37)

1) Desplazamientos compensados (Gestiones en plaza)

Se abonan los siguientes importes:

- Barcelona, Madrid y Valencia:	970 Ptas./Día trabajado
- Bilbao:	860 Ptas./Día trabajado
- Sevilla:	650 Ptas./Día trabajado
- Le Coruña, Oviedo, Valladolid y Zaragoza:	540 Ptas./Día trabajado

2) Ausencias del lugar de residencia habitual (Gastos viaje)

Se abonarán los siguientes importes:

	1985	1986
- Día completo	3.500 ptas.	3.900 ptas.
- Medio día	1.000 ptas.	1.100 ptas.

II. FONDO SOCIAL PARA LA CULTURA Y DEPORTES (Artículo 47)

La Dirección de G3 concede a subvencionar las posibles actividades de carácter cultural o deportivo, que puedan proponerle los Delegados de Personal de las respectivas Zonas y hasta los siguientes importes:

- Zona Catalano-Baleár:	288.750,- Ptas.
- Zona Levante:	183.750,- "
- Zona Andalucía y Canarias:	157.500,- "
- Zona Centro:	231.000,- "
- Zona Norte-Oeste:	115.500,- "
- Zona Andalucía-Oriental:	99.750,- "
- Zona Vasco-Aragonesa:	131.250,- "

TOTAL.... 1.207.500,- Ptas.

III. MÓDULO DE PRIMAS DE RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE VENTAS

1.- OBJETO

Esta norma tiene por objeto reflejar los módulos de "primas por rendimiento" previstas en favor de los Agentes Supervisores de Ventas, Agentes de Ventas y Agentes de Promoción Ventas (Merchandisers), de las Divisiones Consumo Familiar y Gastronomía Institucional.

2.- IMPORTE DE LOS MÓDULOS

Se han establecido tres grupos, que comprenden los siguientes importes brutos:

- Grupo A - de 263.700 a 316.600 ptas./año
- Grupo B - de 390.300 a 444.000 ptas./año
- Grupo C - de 600.400 a 679.400 ptas./año

3.- ASIGNACION DE MÓDULO

Los correspondientes módulos se asignan según cuotas y sobre la base de que todo ello se cumple al cien por cien.

4.- LIQUIDACION Y ABONO DE PRIMAS POR RENDIMIENTO

Las liquidaciones y abono de primas se efectuarán dentro de los cuarenta días siguientes al de "cierre mensual". Cuando ello no sea posible por razones de carácter administrativo o de otro índole, las personas interesadas podrán recibir anticipos a cuenta de tales primas de rendimiento.

5.- REVISIÓN DEL TANTO POR CIENTO DE LAS PRIMAS DE RENDIMIENTO

Cuando el potencial de cualquier ruta varíe en forma substancial, se procederá a la revisión del tanto por ciento correspondiente a la prima por rendimiento, con el fin de adecuar ésta al módulo establecido.

ANEXO 3

PLUS COMPENSACION FURGONETA (a extinguir)	NORMA G3 4 - 4 Fecha: 8.2.80
---	------------------------------------

1. OBJETO.

Esta norma tiene por objeto determinar las condiciones que regulan el denominado "plus compensación furgoneta".

2. BENEFICIARIOS.

Los Agentes de Venta que tengan asignada y utilicen una furgoneta de G3 para la realización de su trabajo, percibirán trimestralmente una compensación económica para que puedan asumir con cargo a la misma las posibles faltas de género, abono de multas de tráfico, reparaciones (cuando éstas fueran consecuencia de un uso indebido de la furgoneta), etc.

Los Agentes de Promoción de Ventas (Merchandisers) que asimismo utilicen una furgoneta de G3 en su trabajo, percibirán igualmente una compensación económica para atender las multas de tráfico que puedan imponerseles, así como las reparaciones de dicha furgoneta, cuando las mismas sean consecuencia de su utilización indebida.

3. IMPORTES.

Se establece un importe de cuatro mil quinientas pesetas (4.500) en favor de los Agentes de Venta, y de mil quinientas pesetas (1.500) en favor de los Agentes de Promoción de Ventas (Merchandisers).

Tales importes se abonarán cada tres meses, y de los mismos podrán descontarse, cuando proceda, las partes proporcionales correspondientes por la utilización temporal de la furgoneta, falta de género, reparaciones, etc., previa notificación a los interesados.

4. EXTINCION DEL INDICADO PLUS.

El propósito de la Dirección de G3, mantener inalterable los indicados importes, e incluso llegar a la extinción de este plus.

En consecuencia, los beneficiarios de dicho plus podrán, si lo desean, renunciar a su percepción, y, en correspondencia, quedarán liberados de la responsabilidad de abonar las pérdidas de género, multas de tráfico, etc., que pudieran afectarles, siempre y cuando aquéllas no les fueran imputables.

Dado que el indicado plus es a extinguir, el personal de nuevo ingreso no lo percibirá.

PRESTACIONES ECONOMICAS AL PERSONAL DE VENTAS DE GALLINA BLANCA (GB) EN SITUACION DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I.L.T.)

1.- OBJETO.

Esta norma tiene por objeto determinar las prestaciones económicas a percibir por el personal de ventas de GB, en situación de I.L.T.

2.- DEFINICIONES.

2.1 - Prestaciones económicas: Son cantidades percibidas por el personal de ventas, tanto del Instituto Nacional de la Seguridad Social como de Gallina Blanca.

2.2 - Personal de Ventas: Quedan comprendidos en esta definición los Agentes Supervisores de Ventas, Agentes de Ventas, Agentes Promoción Ventas y Degustadoras-Promotoras.

2.3 - I.L.T.: Se denomina como tal la situación de baja en el trabajo por enfermedad común, accidente de trabajo, maternidad o accidente no laboral, reconocidos por el INSS o Mutua Montañesa (MUT), según los casos.

REQUISITOS PARA TENER DERECHO:

- En enfermedad común: Es necesario que el día de la baja esté prestando servicios el trabajador en G.E. y tenga un período de cotización a la Seguridad Social de 360 días, en los cinco años anteriores al día de la baja por enfermedad.
- En accidente no laboral: No se exige período previo de cotización. Para acreditar el derecho, el trabajador no será encontrado dado de alta, recibir asistencia de la Seguridad Social y que el facultativo correspondiente emita los correspondientes partes.
- En accidente de trabajo o enfermedad profesional: No se exige período alguno de cotización.

3 - PRESTACIONES ECONÓMICAS.

3.1 - Del INCERPE ó G.E.
 Se abonarán por G.E. (pago delegado), de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

3.2 - De G.E.

3.2.1 - En caso de baja por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral:

Desde el primer día y mientras subsista la situación de I.L.T. se abonará al trabajador afectado una prestación económica que adicionalmente a la reglamentaria (ver 3.1. precedente) le asegure la percepción del cien por cien de su sueldo base, plus convenio, antigüedad y, en su caso, el importe proporción comercial correspondiente.

A partir del 15º día de baja, se le abonará además la parte proporcional correspondiente al cincuenta por ciento (50%) del promedio de la "prima por rendimiento" que tuviera previsto percibir en el año en que se inicia su situación de baja por I.L.T.

3.2.2 - En caso de accidente laboral:

Desde el primer día y mientras subsista la situación de I.L.T., se abonará al trabajador afectado una prestación económica que adicionalmente a la reglamentaria (ver 3.1. precedente) le asegure la percepción del cien por cien de su sueldo base, plus convenio, antigüedad e importe proporción comercial correspondiente, más la parte proporcional correspondiente al promedio de las "primas por rendimiento" que tuviera previsto percibir en el año en que se inicia su situación de baja por "accidente laboral".

4 - RESERVA DE DERECHOS.

GE se reserva el derecho de poder someter al personal beneficiario de la presente norma, a cuantos reconocimientos médicos estime oportunos, y podrá cesar de satisfacer las prestaciones voluntarias antes indicadas si no pudiera efectuar aquellos o si, visto el resultado de los mismos, así lo estimara conveniente, aunque estén en discrepancia dichos resultados con los de los médicos de la Seguridad Social o de M.E.

Asimismo, si en cualquier instante se apreciase un considerable aumento en el promedio del absentismo por I.L.T. en relación a los años anteriores, la Dirección de G.E. se reserva la facultad de anular la concesión de sus indicadas prestaciones, por decisión unilateral y sin necesidad de trámite alguno, e incluso aunque anteriormente no hubiera hecho uso de esta facultad.

5 - OBSERVACIONES.

Cualquier posible aclaración sobre el contenido de la presente norma, debe requerirse del respectivo Jefe de Zona, Director de Ventas o Departamento de Personal de G.E.

INDICE

	Pag.
CAPITULO I	
AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA	
- Ambito de aplicación (1)	2
- Vigencia y duración (2)	2
- Jurisdicción e Inspección (3)	2
- Legislación aplicable (4)	3
- Compensación (5)	3
- Garantía "Ad Personam" (6)	4
- Absorbibilidad (7)	4
- Vinculación a la totalidad (8)	4
CAPITULO II	
ORGANIZACION DEL TRABAJO	
- Facultades empresariales (9)	5
- Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral (10)	5
CAPITULO III	
CLASIFICACIONES PROFESIONALES	
- Clasificación del personal (11)	7
- Otros puestos de trabajo (12)	7
- Clasificación por grupos (13)	7
- Clasificación según permanencia (14)	8
CAPITULO IV	
ADMISION, ASCENSO Y CESES DEL PERSONAL	
- Admisión de personal en la Empresa (15)	9
- Período de prueba (16)	9
- Ascensos (17)	9
- Preaviso de cese (18)	10
- Cesas (19)	11

CAPITULO V

	Pa.
JORNADAS DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS	
- Jornadas de trabajo (20)	12
- Vacaciones (21)	12
- Permisos y licencias (22)	13
- Efectos falta de asistencia (23)	13
- Servicio Militar (24)	14
- Traslados y permisos (25)	14

CAPITULO VI

	Pa.
CONDICIONES ECONOMICAS	
- Retribuciones (26)	14
- Salario o sueldo base (27)	16
- Plus Convenio (28)	16
- Retribución Convenio (29)	16
- Complemento personal de antigüedad (30)	16
- Gratificaciones (31)	16
- Horas extraordinarias (32)	17
- Primes de rendimiento personal de ventas (33)	17
- Primes de rendimiento personal de almacén (34)	17
- Complemento "Seguridad" (35)	18
- Plus distancia (36)	18
- Desplazamiento por razones de trabajo (37)	18
- Faltas de género hojas de cargo y descarga (38)	19
- Formas de pago (39)	19

CAPITULO VII

	Pa.
PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES	
- Reconocimientos médicos (40)	20
- Prestación por accidente de trabajo (41)	20
- Pérdida de accidentes (42)	21
- Ayuda por jubilación o invalidez (43)	21
- Prestación económica por fallecimiento (44)	21
- Ayuda familiar (45)	21
- Ayuda a hijos minorados (46)	22
- Fondo social para cultura y deportes (47)	22
- Lots de Navidad (48 Bis)	22
- Premias de trabajo (49)	22

CAPITULO VIII

	Pa.
REGIMEN DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO	
- Régimen de disciplina (49)	24
- Faltas (50)	24
- Sanciones (51)	25
- Tanto de culpa (52)	25

CAPITULO IX

	Pa.
ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA (53)	26

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Cláusula de revisión salarial: Año 1985 (1º)	28
- Tablas retributivas: Año 1986 (2º)	28
- Cláusula de revisión salarial: Año 1986 (3º)	28

ANEXOS

	29
--	----

ANEXO I

DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

	Pa.
I. VENTAS	
- Jefe de zona	30
- Jefe de área	30
- Agente-Supervisor ventas	30
- Agente de ventas	30
- Agente promoción ventas	31
- Degustadora-promotora	31

II. ADMINISTRACION

- Jefe administrativo de zona	32
- Jefe de segunda, administrativo	32
- Oficial de primera	32
- Oficial de segunda	33
- Cobrador	33
- Auxiliar administrativo	33
- Agente administrativo	33

III. ALMACEN Y REPARTO

- Encargado de almacén	34
- Capataz de almacén	34
- Almacenero	34
- Capataz oficina	34
- Oficial primera mecánico	34
- Oficial primera conductor	35
- Oficial primera carretillero	35
- Oficial segunda almacén	35
- Peón	35
- Personal de limpieza	35

ANEXO 2

	Pa.
TABLAS RETRIBUTIVAS	
- Ventas (I)	36
- Administración (II)	36
- Almacén y reparto (III)	36

ANEXO 3

	Pa.
CALENDARIOS - HORARIOS Y TOTALES ANUALES	
- Calendario laboral España (excepto Cataluña)	37
- Horarios y totales anuales	39
I. España (excepto Madrid y Cataluña)	39
II. Madrid	39

CENTROS DE CATALUÑA

- Calendario laboral Cataluña	42
- III. Horarios y totales anuales	43

ANEXO 4

- Desplazamientos por razones de trabajo	44
- Fondo social para cultura y deportes	44
- Módulo prima rendimiento personal ventas	45

ANEXO 5

PLUS COMPENSACION PURGONETA	46
PRESTACIONES ECONOMICAS AL PERSONAL DE VENTAS	
EN SITUACION DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA	47