

inscripción: «M.T.-Homol. 3.224.-10-10-91.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 10 de octubre de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

29124 RESOLUCION de 14 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.227, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo «Neptuno», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Fal, Sociedad Anónima», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo «Neptuno», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Fal, Sociedad Anónima», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, 21, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos, modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.227.-14-10-91.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III.-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 14 de octubre de 1991.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

29125 RESOLUCION de 8 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Personal, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.231/1990, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Málaga.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Málaga se ha interpuesto por don Miguel Marqués Falgueras, funcionario de la Administración de la Seguridad Social, el recurso contencioso-administrativo número 1.231/1990, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 5 de noviembre de 1990, sobre reconocimiento de grado personal.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Dirección General ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 8 de noviembre de 1991.-El Director general de Personal, Leandro González Gallardo.

29126 RESOLUCION de 20 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de «Gallina Blanca, Sociedad Anónima», zonas, áreas y unidades de venta.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima», zonas, áreas y unidades de venta, que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1991, de una parte, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores del sector, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 20 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE GALLINA BLANCA, SOCIEDAD ANONIMA

ZONAS - AREAS Y UNIDADES DE VENTAS

ANOS 1991 - 1992

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1.-AMBITO DE APLICACION.

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

Artículo 2.-VIGENCIA Y DURACION.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1991 y su duración se entenderá hasta el día 31 de diciembre de 1992.

Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tácita reconducción, si con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prorrogas, si 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 este último.

Artículo 3.-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 vigilancia 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:

Paloma Alcalá Jodas
Antonio Bergas Fariol
Ramon Boix Pallás
Rafael Crespo Sotelo
Jordi Farrés López
Pedro Félix Simón

Marcelino Fernández Cabezas
Antonio Jimenez Anquilo
Elvira Jornet García
Pedro Luis Martín Rojas
David Silvestre Carrasco
Tomás Terrón Llanes

Por la Empresa:

Eduardo Guillén Elías
Cayetano Jimenez Lucena
Angel Luis Soteras
Eyo Matas Castilla.

Roser Payerola Cerquada
Angel Perez Lumbiarres
Jaime Vidal Aubach

El domicilio de ambas representaciones, a todos los efectos será:

GALLINA BLANCA S.A.
Josep Tarradellas n.38
Telefono: 410-15-09
08029-Barcelona

Esta Comisión Paritaria actuará Colegiadamente en los siguientes temas:

Se informará y oír a la Comisión Paritaria, en los casos de movilidad funcional y geográfica y en las reestructuraciones y ceses totales.
Se informará y oír a esta Comisión Paritaria sobre traslados totales de Centros de Trabajo.

Sobre movilidad geográfica, la representación empresarial acepta el interés demostrado por el tema por la representación social y pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria aquellos casos que durante la vigencia de este convenio ocurran.

Se informará y oír a la Comisión Paritaria sobre el sistema de Organización y control del trabajo.

Se informará y oír sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo al Delegado del Personal de cada Centro de Trabajo.

Se informará previamente a dicha Comisión Paritaria, sobre sanciones de faltas graves y muy graves que afecten a los Representantes de los trabajadores.
Estas atribuciones no concurren en ningún momento las atribuciones que por Ley, tienen los Delegados del Personal en cada centro de trabajo. En las reuniones que se convoquen de Comisión Paritaria, podrán asistir con voz pero sin voto, los Asesores que las partes designan en este Convenio.

La dicha Comisión Paritaria estará formada por todos los Delegados del Personal afectados por este Convenio.

En los Centros de Trabajo de Canarias, que no disponen de Delegado de Personal, acudirán a estas reuniones una persona escogida entre sus compañeros de trabajo y aquellas personas que la Empresa designe en cada caso para su representación.

Estas reuniones serán convocadas con orden del día establecido con anterioridad, con el fin de dar salida a los problemas que vayan surgiendo. De todos modos siempre habrá un turno de ruegos y preguntas. Estas reuniones no serán inferiores a las pactadas en el Artículo 54 apartado E, del vigente Convenio.

Artículo 4.-LEGISLACION APLICABLE.-

Son de aplicación también para esta Empresa la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, en todo cuanto no haya sido objeto de este Convenio y figura en la misma, así como las disposiciones de carácter general vigentes.

Artículo 5.-COMPENSACION.-

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 relación laboral rigieren entre el personal afectado en la Empresa Gallina Blanca, S.A. por las establecidas en el presente pacto, tanto si proceden de contrato individual o colectivo, cuanto si rigieren por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, uso o costumbre local o por cualquier otra causa.

Para ello se hará abstracción de los anteriores conceptos salariales, en cuantía y regulación, considerándose compensados en especial y entre otras las siguientes retribuciones:

- Retribuciones de todo orden y carácter.
- Gratificaciones reglamentarias, voluntarias o pactadas.
- Precio Horas Extraordinarias, plusas o compensaciones análogas.
- Plusas de transportes y estancias.
- Cualesquiera otras condiciones laborales.

Artículo 6.-GARANZIA "AD PERSONAM".

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

Artículo 7.-ABSORCION.

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, superasen el nivel económico de éste en ejercicio anual.

Artículo 8.-VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

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

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9.-FACULTADES EMPRESARIALES.

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

- La descripción o traslado de personal a distintas secciones.
- La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.
- 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 determinadas al personal y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación del trabajo.

e) El establecimiento de disposiciones sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las máquinas y puestos 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 sanidad de los productos.

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

Artículo 10.-PERDIDA O DISMINUCION DE APTITUD O CAPACIDAD LABORAL.

La Empresa, previo informe de los Representantes legales del personal, certificaciones facultativas, análisis de rendimientos o examen práctico llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando, 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 el hecho de privación del uso de conducir vehículos, siempre y cuando sea imprescindible para la realización de sus funciones.

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

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

En caso de accidente producido en jornada laboral conduciendo autovehículo 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 la fuere imputable culpabilidad alguna al respecto.

CAPITULO III

CLASIFICACIONES PROFESIONALES

Artículo 11.-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 la Alimentación, de 3 de Julio de 1975.

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

Artículo 12.-OTROS PUESTOS DE TRABAJO.

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la calificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, será objeto de estudio en cada uno de ellos, individualmente considerados, aplicándose por 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 13.-CLASIFICACION POR GRUPOS.

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

- VENTAS.
- ADMINISTRACION.
- ALMACEN Y REPARTO.

Grupo I - Ventas.-

Comprende el 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 14.-CLASIFICACION SEGUN PERNANENCIA.

Atendiendo a la permanencia, el personal de la Empresa se clasificará en fijo o de plantilla, temporal 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 Temporal: Es el trabajador que se contrata por periodo determinado con el fin de reforzar la plantilla de los trabajadores fijos o para realizar promociones y demostraciones 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 substituida y la causa de la substitución. 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.

CAPITULO IV

ADMISION, ASCENSOS Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 15.-ADMISION DE PERSONAL EN LA EMPRESA.

Antes de que sean cubiertas las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan, se informará sobre estas a los Delegados de Personal y al personal de cada centro de trabajo al objeto de que aquel, 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 aquellas a las pruebas de ingreso que se estimen oportunas.

En la contratación de personal que se efectúe de forma genérica al I.M.E.M., tendrán preferencia sobre los demás aspirantes, en igualdad de méritos y condiciones, las siguientes personas y por este orden:

- 10.- Hijo de trabajador fallecido en activo.
- 20.- Hijo de trabajador en activo.
- 30.- Quienquiera a partir de la entrada en vigor de este Convenio, hayan desempeñado hasta la terminación normal del tiempo convenido, funciones en cada uno de los centros de trabajo con contrato suscrito con la Empresa por tiempo determinado o interino, siempre y cuando la prestación anterior de sus servicios haya sido como mínimo durante dos periodos de contratación de seis meses, continuos o alternos, dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la fecha prevista de contratación y en un puesto de trabajo igual o similar.

En cualquiera de estos casos, será requisito indispensable que los candidatos no tengan familiares con cargo de jefatura en la Empresa.

Los trabajadores contratados mediante la modalidad de contrato temporal vigente o que pueda existir en cada momento, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores fijos de plantilla, salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza, duración y regulación legal de su contrato de trabajo.

Por todo ello la Empresa durante la vigencia del presente Convenio se compromete a que cualquier trabajador contratado bajo la modalidad de temporal, tendrá una remuneración que será la que figura en las tablas salariales del presente Convenio y que corresponda a su categoría profesional.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato temporal, quedarán fijos a los tres años, en caso de que no cambie la legislación vigente.

Los delegados de personal de cada Centro de Trabajo serán informados previamente a la formulación de contratos temporales en sus respectivos ámbitos.

En cumplimiento de la Ley 2/1981 de 7 de enero, se entregará al Delegado de Personal una copia básica de los contratos temporales que se celebren. Así mismo se informará a dicha representación del personal de acuerdo con lo preceptuado en la misma.

Artículo 16.-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 periodo de prueba, que tendrá la siguiente duración:

Jefes y Técnicos titulados	Seis meses
Empleados y Obreros cualificados	Tres meses
Personal no cualificado	Quince días

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

Durante el citado periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir libremente el contrato de trabajo, sin que aquel tenga otros derechos que el percibo del salario correspondiente a los días trabajados.

Artículo 17.-ASCENSOS.

Se aplicará al respecto lo previsto 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.

Artículo 18.-FORMACION PROFESIONAL.

Durante la vigencia del presente Convenio, en caso de que los trabajadores cursen estudios relacionados específicamente con la actividad comercial de la Compañía, y en todo caso los de Formación Profesional (administrativa, informática, comercial y Marketing), Graduado Escolar, BUP, COU y Enseñanza Superior, percibirán inicialmente, el total de gastos de matrícula del curso académico (o de las asignaturas a estudiar en su caso en un curso natural) y finalizado dicho curso, el importe que se indica a continuación, de los libros correspondientes al mismo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones y previa presentación de justificantes:

- a).- El 100 % en caso de aprobar entre junio y septiembre, el 75 % de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- b).- El 50 % en caso de que, en la misma convocatoria de exámenes, se aprobara el 50 % de las asignaturas matriculadas.
- c).- El 50 % en caso de no superar la mitad de las asignaturas entre junio y septiembre.
- d).- El 100 % en el caso específico de estudios de informática y marketing.

En ningún caso se aplicarán las percepciones antedichas (matrícula y libros) a las nuevas matriculaciones correspondientes a asignaturas o cursos en general suspendidos en dos convocatorias de exámenes.

El número total de beneficiarios por la indicada ayuda no podrá exceder del 7 % de los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio.

Los estudios en general deberán efectuarse en Centros Oficiales u oficialmente reconocidos o en aquellos otros 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 la jornada que, por razones de estudios de índole profesional y relacionados con la actividad comercial 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 19.-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	Dois 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, recabando de ésta al correspondiente acuse de recibo.

Artículo 20.-CESES.

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

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

CAPITULO V

JORNADAS DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 21.- 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, durante la vigencia del presente Convenio, sean 224 días que deben trabajarse en cada Centro de trabajo, durante los años 1991 y 1992 respectivamente, distribuyéndose tales días de acuerdo con los calendarios, horarios y notas que se adjuntan como "Anexo".

En todo caso, los Centros de trabajo correspondientes a las Zonas, Áreas y Unidades de Venta estarán abiertos durante 227 días al año.

Artículo 22.- 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 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 las 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 a Septiembre y avisando, como mínimo, con tres meses de anticipación.

Al personal que, por circunstancias especiales, solicitase algún permiso durante el año, podrá compensarse éste de sus vacaciones anuales, siempre que así se acuerde, conservando en todo caso un mínimo de siete días consecutivos de vacaciones.

Durante el disfrute de sus 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. El que cese percibirá la liquidación del tiempo trabajado.

Artículo 23.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente su ausencia, podrá no asistir al trabajo, con derecho a percibir el salario, plus convenio y antigüedad, en su caso, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padre o madre, hijos, hermanos o hermanos políticos del trabajador.
- c) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo(s) del trabajador.
- d) Tres días naturales en los casos de fallecimiento de: hijos, nietos, padres, hermanos y abuelos del trabajador o de su cónyuge, hijos políticos del trabajador, cónyuge y cónyuge de un hermano del trabajador.
- e) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave de: cónyuge, hijos, nietos, padres, hermanos y abuelos del trabajador o de su cónyuge, hijos políticos del trabajador y cónyuge de un hermano del trabajador.

En aquellos casos de urgencia por enfermedad o intervención quirúrgica que requieran la asistencia o internamiento en un centro hospitalario y se resuelvan dentro de las 24 horas siguientes al hecho causante y no comporten un desplazamiento del trabajador fuera de la provincia de su residencia habitual, el permiso retribuido que se concederá será de un día natural, siempre que no se acredite la gravedad de la enfermedad.

f).- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual del trabajador.

g).- Por el tiempo que no exceda de un día en caso de obtención del permiso de conducir.

h).- Por el tiempo indispensable para que el trabajador asista a:

- Citaciones relacionadas con la incorporación al servicio militar.
- Renovación del D.N.I..

- Obtención o renovación del pasaporte.

- Participación en consultas electorales como simples votantes o como componentes de una mesa electoral, de conformidad con lo que legalmente se establezca en cada caso.

- Acudir a citaciones del Juzgado de primera instancia o de Paz.

- Consultas o prescripciones médicas de la Seguridad Social o particulares, previo al oportuno justificante médico.

i).- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional a que hace referencia la legislación vigente.

En los supuestos contemplados en los apartados c), d) y e), cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, el permiso se podrá ampliar hasta un máximo de dos días más naturales.

Previo justificante 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 24.- SERVICIO MILITAR.

Los trabajadores que voluntaria o forzosamente se incorporen a cumplir el servicio militar tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos 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 general 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 Navidad.

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 25.- 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, aquella podrá modificar la categoría y sus retribuciones si fuesen a nivel inferior en el nuevo puesto y quedando obligada a elevarlas si, 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 aquel 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 esta materia con carácter general y en el caso que el trabajador opte por rescindir su contrato de trabajo, podrá beneficiarse de las condiciones económicas previstas para los despidos improcedentes.

En caso de perentoria 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 optativa de ambos permuantes para el nuevo destino u 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.

Artículo 26.- 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 tuviera reconocida cada empleado en situación de excedencia, y que la Empresa no decida abortizar, siempre que aquella venciera 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 IT 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 volverán a su situación de excedencia, manteniendo el derecho que les reconoce el Artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 27.- RETRIBUCIONES

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

Artículo 28.- SALARIO O SUELDO BASE

El salario o sueldo base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, entendiéndose 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 29.- PLUS CONVENIO

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

Artículo 30.- RETRIBUCION CONVENIO

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

Artículo 31.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD.

Se establece para el personal un número ilimitado de trienios, cuyo importe consta en el anexo II, reconociéndose la antigüedad de cada trabajador, a estos efectos, desde su ingreso al servicio de la Empresa, a excepción hecha de los períodos de excedencia, así como los de aprendizaje y aspirantazgo administrativo efectuados con anterioridad a 1.975.

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

Artículo 32.- GRATIFICACIONES

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

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

Las dos últimas gratificaciones se harán efectivas el día 15 del respectivo mes y a cualquier efecto legal se entenderá como substitutivas 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 24 para los casos de servicio militar.

Artículo 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que se efectúen 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 separo de la facultad que le concede el artículo 6 del Decreto 3.380/1973, de 17 de agosto, pacta el método para el cálculo de dichas horas, del que resultan los valores únicos recogidos en las tablas retributivas del anexo II, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Mensualmente, se informará a los Delegados del Personal de cada centro de trabajo de las horas extras efectuadas, y trimestralmente aquél podrá revisar estas circunstancias en las liquidaciones de la Seguridad Social.

Artículo 34.- PRIMAS DE RENDIMIENTO DE 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 aquellos.

Artículo 35.- PRIMAS DE RENDIMIENTO PERSONAL DE ALMACEN

A) Almacenes de Madrid y Barcelona

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán para el personal de Almacén y Reparto, las primas de rendimiento en las condiciones establecidas al respecto en el año 1991, que serán de 7.569.- ptas. anuales.

B) Resto de Almacenes

Durante la vigencia de este Convenio se pagará al personal de Almacén y Reparto, en concepto de prima de rendimiento, la cantidad de 7.465.- ptas. anuales.

Artículo 36.- COMPLEMENTO "SEGURIDAD"

En función de lo prevenido en el artículo 8 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo se designarán los correspondientes vigilantes de seguridad, el objeto de que estos asuman las cometidas señaladas en dicho artículo, así como otros de carácter análogo que deban ser atendidos en los respectivos centros de trabajo. Los trabajadores que asuman dicha responsabilidad percibirán una compensación económica de 3.045.- ptas. anuales.

Artículo 37.- PLUS DISTANCIA

Al personal que resida en localidad distinta de aquella en que se halla el centro de trabajo a que se adscriba, y separada de ésta al menos por distancia superior a dos kilómetros, le será abonado íntegramente en concepto de plus de distancia, el importe correspondiente al abono de ferrocarril (o 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 pueda 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 38.- DESPLAZAMIENTOS 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 asigna a los elementos y factores siguientes: Gastos fijos (interés sobre el precio de compra del vehículo, impuesto de circulación, seguro obligatorio, garage y gastos varios); Gastos variables: (gasolina, aceite, neumáticos, conservación y reparaciones e impuestos); depreciación del vehículo y un uso anual estimado de 20.000 kilómetros. Se establece un importe de 26.- ptas. por Km.

Ambas partes acuerdan celebrar una reunión en noviembre de 1991, por parte de una Comisión Delegada (tres miembros de cada representación) para comprobar la evolución de todos los conceptos que intervienen en la fijación del precio por kilómetro.

B) Ausencias del lugar de residencia habitual. (Gastos Viaje)

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

Los importes de tales compensaciones quedan fijados para 1991 en el Anexo IV de este Convenio. Podrán ser objeto de revisión cuando las circunstancias lo aconsejen.

Para 1992, los citados importes serán revisados conforme a la Disposición Transitoria segunda del Convenio.

Artículo 39.- FALTAS DE GENERO NOJAS DE CARGA Y DESCARGA

El personal de ventas se responsabilizará de tales faltas de género durante un período máximo de tres meses. Una vez superado éste sin que se hayan efectuado las liquidaciones correspondientes, las pérdidas que pudieran contabilizarse correrán a cargo del área respectiva o unidad de venta. Anualmente se liquidarán las posibles sobras producidas a nivel individual.

Artículo 40.- FORMA DE PAGO

Todas las retribuciones y prestaciones económicas devengadas se satisfarán por meses venidos al último día laborable de cada mes, mediante transferencia 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 treinta días siguientes al cierre mensual correspondiente. Cuando ello no sea posible por razones 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.

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 41.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que lo solicitan, serán sometidos a un reconocimiento médico anual. Al efecto y en las diferentes Areas 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 Mutua de Accidentes de Trabajo, con la que Gallina Blanca, S.A. tiene contratado el seguro obligatorio de accidentes; o ante el propio Servicio Médico de Empresa en el caso de agrupación Catalana (Pujadas). Este reconocimiento comprenderá el estudio médico que al efecto previene el art. 44 del vigente Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa. Los resultados correspondientes a tales reconocimientos médicos serán dados a conocer a cada interesado.

Artículo 42.- PRESTACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO E I.L.T.

Al personal que se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, le será concedida, en su caso, una prestación económica que, adicionada a la reglamentaria del Seguro de Accidentes, dé 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 el Médico que la Empresa pudiera designar al efecto.

Art.42 bis.-

Animismo, al personal en situación de incapacidad laboral transitoria y que sea objeto de intervención quirúrgica (cirugía mayor) o internamiento en institución hospitalaria por enfermedad grave, le será abonada una prestación económica que, adicionada a la correspondiente de la Seguridad Social, alcance un total del 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 periodo máximo de treinta días, reservándose la Empresa la facultad de comprobar la veracidad de la razón que justifique dicha prestación.

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

Igualmente, se tendrá en cuenta a este respecto lo establecido en el Anexo V del presente Convenio

Artículo 43.- POLIZA 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 estos el certificado individual correspondiente.

Los capitales asegurados serán: 1.385.700.-ptas. (un millón trescientas ochenta y cinco mil setecientas pesetas) en caso de fallecimiento o 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 y Reparto y Oficial de la Conductor y Oficial de 2a. Almacén-Reparto, serán de 5.000.000.- ptas. (cinco millones de 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 a tales para los casados, a su cónyuge o en su defecto a sus hijos, y para los solteros, a sus padres o en su defecto a sus hermanos.

En caso de invalidez permanente parcial sobrevinida al asegurado, la indemnización a percibir por ésta, se establecerá de acuerdo con las tasaciones fijadas en la correspondiente póliza.

Artículo 44.- AYUDA POR JUBILACION O INVALIDEZ.

Al producirse la baja en la Empresa por jubilación o invalidez de un trabajador con más de quince años de servicio en la misma, recibirá de ella el importe, íntegro de una mensualidad. En todo caso se garantiza el abono de 250.000.- ptas. (doscientas cincuenta mil pesetas).

Artículo 45.- AYUDA ECONOMICA POR FALLECIMIENTO.

En caso de muerte derivada de enfermedad común el trabajador fallecido causará en favor de la persona que haya designado previamente como beneficiaria en la correspondiente comunicación, por escrito y firmada, dirigida a la Empresa, o en defecto de tal designación, en favor de sus legítimos herederos - el derecho de una ayuda económica por fallecimiento de 1.000.000.- (millón) pesetas.

Si la muerte es producida por accidente o sobrevinida por esta causa, la ayuda económica será de 500.000.- (quinientas mil) pesetas. Quedan excluidos de esta ayuda, todos aquellos trabajadores que se encuentren incluidos en la póliza de accidentes (artículo 43 del presente Convenio) cuyo capital sea de 5.000.000.- ptas..

Dichas importes absorben en uno y otro caso, la mensualidad prevista al efecto en la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Alimentación.

Esta ayuda será independiente de cualquier otra que pudiera corresponder a sus beneficiarios por la Seguridad Social.

Artículo 46.- AYUDA FAMILIAR.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 16 años (dieciséis), se le abonará, en concepto de Ayuda Familiar, la cantidad de 1.799.-ptas. mensuales, por cada hijo menor de dicha edad.

Artículo 47.- AYUDA A HIJOS MINUSVALIDOS.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores que tengan a su cargo hijo/s con la condición de minusválidos, percibirán de la Empresa una ayuda económica mensual en los términos que a continuación se indica:

- 12.000.- (veintidos mil) pesetas, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el treinta y tres y el sesenta y cuatro por ciento.
- 32.000.- (treinta y dos mil) pesetas, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el sesenta y cinco y el setenta y cuatro por ciento.
- 42.000.- (cuarenta y dos mil) pesetas, cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al setenta y cinco por ciento.

Estas ayudas serán independientes de las que correspondan a sus beneficiarios procedentes de la Seguridad Social y otros organismos.

Para percibir la ayuda que en cada caso corresponda, será necesario presentar a la Empresa el justificante del Organismo Competente donde conste el tanto por ciento de minusvalía reconocido.

Artículo 48.- FONDO SOCIAL PARA CULTURA Y DEPORTES.

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

Las cantidades disponibles a estos efectos, en cómputo global e inabrogable para todo el año, guardarán, en todo caso la actual proporción con el número de empleados de cada Centro de Trabajo, tomando como base la plantilla de personal de cada Zona o Area, el día 1 de enero de 1991. Durante la vigencia del presente Convenio, se incrementarán las cantidades asignadas al fondo de Cultura y Deportes con el tanto por ciento correspondiente al I.P.C. real de cada año.

Artículo 49.- PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa facilitará, para aquellos puestos de trabajo que considere necesarios, las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de Personal y Jefes de Area y Zona respectivos determinarán las características de las prendas reglamentarias, así como la forma en que éstas deberán utilizarse.

Se considerarán como prendas necesarias, incluso dentro de este artículo, las prendas de invierno llamadas "anoraks" para los productores que trabajen 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 entregadas y utilizarlas todos los días durante las horas de labor en sus respectivos centros y fuera de ellos cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.

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

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

En cada Area 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 50.- GENERALIDADES.

En todo cuanto pueda relacionarse con este Capítulo, se estará a lo prevenido al efecto en la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 51.- FALTAS.

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

1.- 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 hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier 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, y en los demás tipos de horario el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo y el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2.- 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; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia 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 otras con características análogas a las enumeradas.

3.- 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 y subordinados; la violación de los secretos de la Empresa, la embriaguez y blasfemia 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 52.- SANCIONES.

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

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

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

3.- 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 53.- COMPATIBILIDADES.

Las sanciones que en orden laboral pueden imponerse, se entenderán sin perjuicio de pasar al 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 54.- ACCION SINDICAL.

Durante la vigencia de presente Convenio se reconocerán 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 ausencias deberán ser anunciadas a los Jefes respectivos, al menos con 24 horas de antelación.

B) La Sección Sindical de CC.OO., constituida en su día a nivel de Pujadas, 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 expresión del orden del día propuesto y comunicación al Jefe de Zona, de Área o de Unidad de Venta respectivos, con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo.

La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de 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 o por cualquiera de los representantes 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 procurando que su duración total no supere el 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, la cuota de cotización correspondiente a la Central Sindical a que pertenezca.

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

F) Coste convenio

A los trabajadores afectados por este Convenio que no estén afiliados a ninguna Central Sindical, se les descontará en la nómina de mayo de 1991, un concepto de coste de asesoramiento del presente Convenio a la Representación Social la cantidad de 2.500.- (dos mil quinientas) pesetas, que se abonarán al asesor designado por los Delegados del Personal, por la negociación del presente Convenio, el cual firmará el correspondiente recibo durante la primera semana de junio de 1991, salvo aquellos que, en manifestación escrita dirigida a la Dirección de Gallina Blanca, S.A., antes del 30 de abril de 1991, expresen su negativa a sufragar el referido coste.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1991.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase en 30 de noviembre de 1991 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1990, superior a once docenas partes del 6,5 % (seis coma cinco), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando doce oncesavas partes de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1991).

Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1991, se abonará en enero de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o Tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1990.

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 aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1991).

2.- TABLAS RETRIBUTIVAS 1992.

Las tablas retributivas correspondientes al 31 de diciembre de 1991, se incrementarán con el I.P.C. previsto (será la media aritmética de la previsión efectuada por la O.C.D.E. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico); C.E.E. (Comunidad Económica Europea); B.B.V. (Banco Bilbao Vizcaya) y en los Presupuestos Generales del Estado. A falta de alguna de ellas se obtendrá la media aritmética de las restantes); más 0,50 (uno coma cincuenta), sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Gratificaciones de Julio, Navidad, Marzo y Septiembre.

3.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1992.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase en 30 de noviembre de 1992 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1991, superior a once docenas partes del I.P.C. previsto más 0,25 (ceros coma veinticinco), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia en lo que exceda del indicado resultado (I.P.C. previsto + 0,25), computando doce oncesavas partes de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1992).

Tal incremento que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1992, se abonará en enero de 1993, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1991.

4a.- VARIOS.

La Dirección de la Empresa procurará tener terminado para el primer trimestre de 1992, un estudio previo para una posterior valoración de los puestos de trabajo de administración y almacén. Terminado dicho estudio, se someterá a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio, quien decidirá a la vista de los resultados del mismo, la procedencia o improcedencia de llevar a cabo la valoración de los puestos de trabajo.

El incremento salarial para 1992 y las revisiones salariales de 1991 y 1992, en las condiciones así establecidas anteriormente, serán de aplicación exclusivamente a los conceptos retributivos que se indican a continuación, además de los ya reseñados en la Disposición Transitoria 2a.:

- Primas de Rendimiento de Personal de Ventas;
- Primas de Rendimiento Personal de Almacén;
- Ayuda Familiar y Fondo Social para Cultura y Deportes.

ANEXO I

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS 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 la Dirección de Ventas o por Dirección del Departamento en caso de Gastronomía Institucional, 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 es responsable de la gestión realizada.

JEFE DE UNIDAD DE VENTA.-

Con la misma categoría laboral que el Jefe de Área, al igual que este asume, con plena responsabilidad y autonomía, la ejecución de la política y objetivos de Ventas de una cartera o grupo determinado de clientes, impulsando, planificando, programando y verificando la labor del personal a su cargo, de acuerdo con las directrices recibidas del respectivo Jefe de Zona o Ventas, ante quien responde de la gestión realizada.

AGENTE SUPERVISOR DE VENTAS.-

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

AGENTE DE VENTAS.-

Es quien, a las órdenes directas del Jefe de Área o Jefe de Unidad de Ventas, con vehículo, en plaza o fuera de la misma (de acuerdo con las rutas que los criterios puramente comerciales o 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 el procede, la carga y descarga de la mercancía o en el supuesto de que se proceda al envío de la misma, verificando y cuidando de su cumplimentación; 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 las ventas; controlar la caducidad de las mercancías que haya en existencias 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, así como de las actividades de la competencia directa y otras de interés que se produzcan en el mercado y cuidando asimismo del buen estado y conservación del vehículo o material que se le hubiere confiado.

Podrán serle encomendadas también a este personal funciones correspondientes a los Agentes Promotor de Ventas, siempre que la jornada laboral de aquel no se halle saturada. Esta polivalencia de tareas no implicará disminución alguna de las primas de rendimiento que aquellos tuvieran asignados durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

AGENTE PROMOTOR DE VENTAS.-

Es quien, a las órdenes directas del Jefe de Área o Jefe de Unidad de Ventas, con vehículo, en plaza o fuera de la misma (de acuerdo con las rutas que los criterios puramente comerciales o de ventas aconsejen), se dedique a la venta, pero con una dedicación primordial a la promoción de los

productos, efectuando la entrega o colocación de todos aquellos elementos de promoción de ventas que la Empresa le haya confiado; cuidando de la visibilidad, orden y decoro de aquellos; 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 o Jefe de Unidad de Ventas, de quien dependa directamente.

Dentro de sus funciones se incluyen también las de acompañamiento de Vendedores de Mayoristas y/o Distribuidores, control y coordinación de las acciones con Degustadoras-Promotoras propias o ajenas y la realización de pedidos "transfer".

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 las ventas, cobro y liquidación de los mismos dentro del período de duración de la campaña correspondiente.

II. ADMINISTRACION

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 esta cometido y realizando, 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 le hayan encomendado dentro de la misma, y que requieran una adecuada competencia técnica.

OFICIAL DE PRIMERA.-

Es el empleado con un servicio designado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta, algunos de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este sin tener firma ni fianza; facturación y cálculo de las mismas, de 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 Taquígrafos en un idioma extranjero.

También se incluyen en esta categoría los Perforistas, Verificadores, Clasificadores y Grabadores que operan con máquinas adecuadas para realizar el tratamiento automático de la información, así como quienes efectúan tareas de Control de Calidad de Proceso de Datos, siempre y cuando, unos y otros actúen, dentro de su respectiva función, con iniciativa y responsabilidad restringida (resolviendo directamente todas las incidencias que deriven de las operaciones de su propio trabajo, ya sea con el Centro de Cálculo, ya con las personas o Centros administradores de Datos) y tal función les ocupe, como mínimo, un 50% de su jornada laboral.

En caso contrario tendrán la categoría administrativa que, de acuerdo con las definiciones del Presente Convenio, le 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, telones u otros documentos en contravalor bancario o auxiliar 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 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 gravados, 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 afectan a la esfera de su competencia.

CAPTAN 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 distribuir las en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

CAPTAN DE OFICIO.-

Es quien, reuniendo las condiciones prácticas necesarias para dirigir un equipo de profesionales de oficina en trabajos que requieren la preparación técnica y práctica correspondiente, participa con su esfuerzo físico en la realización de su oficio, con tal grado de perfección que le permite tomar decisiones ante eventualidades imprevistas actuando, 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 solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellas otras que suponen una capacidad específica para llegar a un diagnóstico preciso y a una ejecución delicada de la reparación de vehículos o maquinaria de alta complejidad.

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

OFICIAL PRIMERA CONDUCTOR.-

Es el trabajador que, estando en posesión del Permiso de Conducir 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 DE PRIMERA CARRETILLERO.-

Es quien conduce carretillas elevadoras o carretillas automóviles provistas de una horquilla para coger, transportar y levantar o apilar cargas, manipulando dicha carretilla sentado e 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 recepción, pesaje y traslado de las mercancías.

ANEXO III

Incluye esta función la carga, descarga, traslado, manipulación, empaquetado y reparto de las 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 II

TABLA SALARIAL

TAREAS ADMINISTRATIVAS	SALARIO		CATEGORIAS			HORAS EXTRA	
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETENCION COMERCIO	PAVLO Y JULIO	RETENCION ANUAL	NOCTURNAS	DIURNAS FESTIVAS
I - VENTAS							
-JEFE DE ZONA	53.250	175.352	225.982	84.701	223.952	3.200	130
-JEFE AREA/AMBITO VENTAS	53.250	152.780	208.030	84.701	206.030	3.053	122
-AGENTE SUPERVISOR VENTAS	53.250	105.884	158.284	78.822	156.284	2.388	100
-AGENTE VENTAS	53.250	105.884	158.284	78.822	156.284	2.388	100
-AGENTE PROMOCION VENTAS	53.250	105.884	158.284	78.822	156.284	2.388	100
-DECAJADOR-PROMOTOR	53.250	77.001	130.281	65.128	130.281	1.883	78

II - ADMINISTRATIVO

-JEFE ADMINISTRATIVO ZONA	53.250	113.347	168.597	83.288	168.597	3.488	138
-JEFE DE ZONA ADMINISTRATIVO	53.250	107.913	161.163	80.582	161.163	2.417	110
-OFICIAL 18	53.250	82.584	146.774	72.887	145.774	2.188	73
-OFICIAL 20	53.250	86.380	141.830	70.880	141.830	2.124	88
-COORDINADOR	53.250	88.788	141.888	70.888	141.888	2.128	97
-AJUD. ADM. ADMINISTRATIVO	53.250	83.881	138.811	68.488	138.811	2.082	88
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	53.250	84.784	117.884	68.722	117.884	1.789	88

III - ALMACEN Y REPARTO

-ENCARGADO DE ALMACEN	53.250	107.913	161.163	80.582	161.163	2.417	110
-CAPTAN DE ALMACEN	53.250	106.108	160.382	78.876	158.382	2.388	100
-ALMACENERO	53.250	88.788	141.888	70.888	141.888	2.128	97
-CAPTAN DE OFICIO	53.250	107.187	160.387	80.584	160.387	2.408	110
-OFICIAL 18 REPARTO	53.250	83.880	147.218	73.818	147.218	2.208	83
-OFICIAL 18 CONDUCTOR	53.250	83.880	147.218	73.818	147.218	2.208	83
-OFICIAL 18 CARRETILLERO	53.250	83.880	147.218	73.818	147.218	2.208	83
-OFICIAL 20 ALMACEN-REPARTO	53.250	88.084	138.334	68.187	138.334	2.078	100
PEON	53.250	78.141	128.381	64.888	128.381	1.848	88
PERSONAL LIMPIEZA	53.250	78.141	128.381	64.888	128.381	1.848	88

TABLA RETRIBUTIVAS

I - VENTAS	CATEGORIAS			HORAS EXTRA
	RENTAS MENSUAL Y OTRAS TAREAS TERCIO Y SEPTIEMBRE	QUINTA Y SEPTIEMBRE	NOCTURNAS FESTIVAS	
-JEFE DE ZONA	3.200	1.800		
-JEFE AREA/AMBITO VENTAS	3.200	1.800		
-AGENTE SUPERVISOR VENTAS	2.782	1.632		
-AGENTE VENTAS	2.782	1.632		
-AGENTE PROMOCION VENTAS	2.782	1.632		
-DECAJADOR-PROMOTOR	2.782	1.632		

II - ADMINISTRATIVO

-JEFE ADMINISTRATIVO ZONA	2.782	1.632		
-JEFE DE ZONA ADMINISTRATIVO	2.782	1.632	18	
-OFICIAL 18	2.782	1.632	18	
-OFICIAL 20	2.782	1.632	18	
-COORDINADOR	2.782	1.632	14	
-AJUD. ADM. ADMINISTRATIVO	2.782	1.632	18	
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	2.782	1.632	18	

III - ALMACEN Y REPARTO

-ENCARGADO DE ALMACEN	2.782	1.632	14	
-CAPTAN DE ALMACEN	2.782	1.632	14	
-ALMACENERO	2.782	1.632	14	
-CAPTAN DE OFICIO	2.782	1.632	14	
-OFICIAL 18 REPARTO	2.782	1.632	14	
-OFICIAL 18 CONDUCTOR	2.782	1.632	14	
-OFICIAL 18 CARRETILLERO	2.782	1.632	14	
-OFICIAL 20 ALMACEN-REPARTO	2.782	1.632	14	
PEON	2.782	1.632	14	
PERSONAL LIMPIEZA	2.782	1.632	14	

ANEXO III

CALENDARIOS - HORARIOS Y TOTALES ANUALES

Nota Común

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 víspera 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 antedicho cierre), mediante acuerdo de compensación individual de las horas empleadas por la tarde del día del cierre, con las correspondientes horas del horario intensivo establecido, con carácter general, por las mañanas.

HORARIOS Y TOTALES ANUALES : AÑOS 1991 - 1992

I.- ESPAÑA (Excepto Madrid y Cataluña)

ADMINISTRACION - ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

Diario : 7 h. 45 m. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno. (de 7h. a 14h. 45m.) ó (7h.15m. a 15h.)

Sábados : de 8 h. a 13h.

B) Totales anuales Años 1991 - 1992

Días de trabajo	224
Horas de presencia	1.709 h. 30 m.
Horas efectivas de trabajo	1.634 h. 50 m.

II.- HORARIOS Y TOTALES ANUALES MADRID

1.-ADMINISTRACION

A) Horarios

Diario : 7h.40m. diarios, en horario continuo, con 20m. de descanso para el desayuno. (de 7h.15m. a 14h.55m.) ó (8h. a 15h.40m.)

Sábados : 8 h. a 13 h.

B) Totales anuales Años 1991 - 1992

Días de trabajo	224
Horas de presencia	1.691 h. 40m.
Horas efectivas de trabajo	1.617 h.

2.-ALMACEN Y REPARTO

A)-Horarios

Diario : 7 h. 45 m. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno. (de 7h. a 14h.45m.) ó (7h.30m. a 15h.15m.)

Sábados : de 8 h. a 13 h.

B)-Totales anuales Años 1991 - 1992

Días de trabajo	224
Horas de presencia	1.709 h. 30 m.
Horas efectivas de trabajo	1.634 h. 50 m.

NOTAS

Correspondientes al Calendario Laboral de España (excepto Cataluña).

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 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 originara "puente").

Si la fiesta fuera local, se estará a lo que se dispone en la nota 3.

3.- En los Calendarios de 1991 y 1992 faltan por consignar tres Fiestas asignables, que se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

a).- En el supuesto de que las Fiesta Locales (una o dos) no coincidieran 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), mas algún posible 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 de determinación se considerarán opcionales, pudiendo celebrarse el día que cada trabajador 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, Zona o Unidad de Venta.

4.- En ningún caso puede ser disminuido el número de días de trabajo (224 días en 1991 y 1992).

CENTROS DE CATALUÑA

CALENDARIO LABORAL

En cada centro de trabajo, el Delegado de Personal de acuerdo con el jefe respectivo confeccionará el Calendario Laboral de acuerdo con los días y horas pactadas en este Convenio.

III -HORARIOS Y TOTALES ANUALES CATALUÑA : AÑOS 1991-1992

1.-ADMINISTRACION

A) Horarios

Diario.- 7 h. 40 m. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno. (de 7 h. 15 m. a 14 h. 55 m.) o (8 h. a 15 h. 40 m.)

Sábados.- de 8 h. a 13 h.

B) Totales anuales Años 1991-1992

Días de trabajo	224
Horas de presencia	1.691 h. 40 m.
Horas efectivas de trabajo	1.617 h.

2.-ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

Diario.- 7 h. 45 m. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno. (de 7 h. a 14 h. 45 m.) o (de 7 h. 30 m. a 15 h. 15 m.)

Sábados.- de 8 h. a 13 h.

B) Totales anuales Años 1991-1992

Días de trabajo	224
Horas de presencia	1.709 h. 30 m.
Horas efectivas de trabajo	1.634 h. 50 m.

NOTAS

1.- En los Calendarios de 1991 y 1992 faltan por consignar tres Fiestas opcionales que podrán celebrarse el día que cada trabajador 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 Zona, Área o Unidad de Ventas.

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.

5.- En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo 224 para 1991 y 1992.

ANEXO IV

1. DESPLAZAMIENTOS POR RAZONES DE TRABAJO (Artículo 38, apartado B)

Ausencias del lugar de residencia habitual (Gastos de viaje)

Se abonarán los siguientes importes:

	Año 1991
Día completo	6.000.- ptas.
Medio día	1.550.- "

II. FONDO SOCIAL CULTURA Y DEPORTE (Artículo 48)

La Dirección de G.B. accede 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:

ZONAS	PLANTILLA	IMPORTE
Catalunya	51	489.400.-
Levante	33	297.300.-
Andalucía	40	360.400.-
Centro	41	369.400.-
Noroeste	22	199.200.-
Nortecentro	21	189.200.-
Canarias	8	72.100.-
	216	1.946.000.-ptas

III. MODULO 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 MODULOS.

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

- GRUPO B - de 710.000.- a 862.000.- ptas./anuales
- GRUPO C - de 971.000.- a 1.420.000.- ptas./anuales

3.- ASIGNACION DE MODULO.

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

4.- LIQUIDACION Y ABONO DE PRIMAS POR RENDIMIENTO.

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

5.- REVISION DEL TANTO POR CIENTO DE LAS PRIMAS POR 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 éste al módulo establecido.

ANEXO V

	NORMA GB
PLUS COMPENSACION FURGONETA (a extinguir)	4 - 4
	Fecha: 6.2.80

1. OBJETO.

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

2. BENEFICIARIOS.

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

Los Agentes de Promoción de Ventas (Merchandisers) que asimismo utilicen una furgoneta de GB en su trabajo, percibirán igualmente una compensación económica para atender a las multas de tráfico que puedan imponérselas, 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 Ventas, 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.-EXTINCCION DEL INDICADO PLUS.

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

En consecuencia los beneficiarios de dicho plus podrán, si lo desearan, 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 aquellas no las fueran imputables.

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

ANEXO VI

PRESTACIONES ECONOMICAS AL PERSONAL DE ZONAS AREAS Y UNIDADES DE VENTA DE GALLINA BLANCA, S.A. (G.B.) 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 zonas, áreas y unidades de venta de G.B., en situación de I.L.T.

2.-DEFINICIONES.

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

2.2.-I.L.T.:Se denomina como tal la situación de baja en el trabajo por enfermedad común, accidente de trabajo, maternidad y accidente no laboral, reconocidas por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, según los casos.

3.- PRESTACIONES ECONOMICAS: De la Seguridad Social o de G.B.

3.1.- De la Seguridad Social:

Se abonarán por G.B. como prestaciones de pago delegado, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

3.2.- De GB.

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 adicionada 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 área correspondiente.

Durante los treinta primeros días de baja al año por I.L.T., se le abonará además la parte proporcional correspondiente al cien por cien 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.

Superados estos treinta primeros días de baja al año, se le abonará a partir del día siguiente y mientras dure tal situación, el cincuenta por ciento de tales primas.

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 adicionada a las reglamentarias (ver 3.1. precedente) le asegure la percepción del cien por cien de su sueldo base, plus convenio, antigüedad, e importe proporción comercial área correspondiente, más la parte proporcional correspondiente al cien por cien 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.

GB 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 médicos de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

Asimismo, si en cualquier instante se apreciase un considerable aumento en el promedio del absentismo por I.L.T. en relación con los años anteriores, la Dirección de G.B. 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.B..