

25077 RESOLUCION de 3 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Gallina Blanca, Sociedad Anónima» (Zonas-Areas y Unidades de Ventas).

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Gallina Blanca, Sociedad Anónima» (Zonas-Areas y Unidades de Ventas), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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, 3 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «GALLINA BLANCA, SOCIEDAD ANONIMA» (ZONAS-AREAS Y UNIDADES DE VENTAS) AÑOS 1988-1990

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, Areas 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 1989 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1990.

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 prórrogas, si ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado.

En todo caso, las Condiciones de este Convenio seguirán rigiendo aun 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 establecido en la Ley citada.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece, para la vigencia e 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:

- José Antonio Andójar García
Antonio Bergas Ferradi
Rafael Caspe Botello
Pedro Félix Bieda
Marcelino Fernández Cobasa
Elvira Jornet García
Pedro Luis Martín Rojas
Raon Borja Fallés
David Silvestre Carrasco
Francisco Román González
Tomás Terrón Llanas
Carmelo Valera Pérez

Por la Empresa:

- Eduardo Guillén Ulloa
Ángel Luna Boteras
Pío Matas Castelle
Roser Fajersis Carqueda
Jaime Vidal Jubash
Ángel Félix Lumbiarres.

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

GALLINA BLANCA S.A.
Josep Tarradellas n.38
Teléfono: 610-15-09
08029-Barcelona

Esta Comisión Paritaria actuará conjuntamente 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 tramitación total de Centros de Trabajo.

Sobre movilidad geográfica, la representación empresarial acepta el interés demostrado por el tema por la representación social y pondrá un 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 concluyen 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 designen 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 elegida entre sus compañeros de trabajo y aquellas personas que la Empresa designe en cada caso para su representación.

Estas reuniones que serán convocadas con orden del día establecido con anterioridad, con el fin de dar salida a las problemáticas que vayan surgiendo. De todos modos siempre habrá un turno de respuesta y preguntas. Estas reuniones no serán inferiores a las pactadas en el artículo 53 apartado 2, 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 Convenio y figure en el presente instrumento, 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 rigieran 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 legislación 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 cuanto y regulación, considerando compensados un especial y entre otras las siguientes retribuciones:

- a) Retribuciones de todo orden y carácter.
b) Gratificaciones reglamentarias, voluntarias o pactadas.
c) Precios Horas Extraordinarias, plusas o compensaciones análogas.
d) Plusas de transportes y distancias.
e) Cualesquiera otras condiciones laborales.

Artículo 6.-GARANTIA "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 no respetarán tales condiciones, en lo que acredite del pacto, como garantía "ad personam" en el caso concreto e individual examinado.

Artículo 7.-ABSORIBILIDAD.

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 consideradas y aplicadas 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 en cualquier otro Organismo Oficial en ejercicio de las facultades que las 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:

- 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 determinadas al personal y adjudicación del mismo de máquinas o tareas para la ejecución del trabajo.
- e) El señalamiento 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 calidad 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 APETITO O CAPACIDAD LABORAL.

La Empresa, previa 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.

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 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 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 9 de julio de 1978.

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 concepción, 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 efectúe:

- I.- VENTAS.
- II.- ADMINISTRACION.
- III.- ALMACEN 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 si 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 espideen, reciben, clasifican, entregan y pesan las mercancías; los que preparan los pedidos para su posterior transporte y entrega a los clientes; y los que ejecutan fundamentales trabajos de índole auxiliar y mecánica, pero asumidos 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, al cual forma parte integrante del mismo.

Artículo 14.- CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA.

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 a que se precisa de modo permanente para la realización de toda 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, en determinadas épocas del año en que se intensifican las operaciones comerciales e industriales, se contrata por periodos determinados con el fin de reforzar la plantilla de los trabajadores fijos o de realizar producciones, demostraciones y envíos 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, ausencia forzosa y análogas.

En el contrato que se pacte deberán especificarse el nombre de la persona substituida y la causa de la substitución, e informará al respecto al Delegado de Personal de 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 periodo de interinidad hubiera sido superior al periodo de prueba.

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 año 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.

A los tres años, caso de no cambiar la legislación, quedarán fijos.

CAPITULO IV

ADMISION, ASCENSO Y CESA 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 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 debates.

En la contratación de personal que se efectúe de forma genérica al I.M.E.M., los hijos de los trabajadores tendrán preferencia sobre los demás aspirantes cuando se den las siguientes condiciones:

- 1.- Igualdad de condiciones con los demás aspirantes.
- 2.- Que no tengan sujeción con cargo de jefatura en la Empresa.

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 período 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.-ASCENSO.

Se aplicará al 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 los libros de texto a aquellas trabajadoras que cursen estudios relacionados específicamente y directamente con la actividad de esta Empresa y en todo caso los de SUP, COU, Graduado Escolar, Formación Profesional (administrativa, informática, eléctrica, mecánica, electrónica y química), y Enseñanza Superior.

El número total de beneficiadas por la indicada subvención no podrá exceder del cinco por ciento de los trabajadores afectadas 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 por 100 y cuando los estudios correspondientes se efectúen 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 de Gallina Blanca, pueden 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 se acreditará de una hora diaria, y al abono de la retribución se efectuará a razón del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 18.-PREAVISO DE CESS.

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	Doce 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 19.-CESSES.

El personal fijo o de plantilla solo puede 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.

CAPÍTULO V

JORNADAS DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 20.- 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 225 y 225 días que deban trabajarse en cada Centro de trabajo, durante los años 1989 y 1990 respectivamente, distribuyéndose tales días de acuerdo con los calendarios, horarios y notas que se adjuntan con "Anexo".

En todo caso, los Centros de Trabajo correspondientes a las Zonas de Área y Unidades de Venta estarán abiertos durante 230 días al año.

Artículo 21.- 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 número de sus respectivas 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.

El personal que, por circunstancias especiales, solicite según permisos retribuidos durante el año, podrá descontarse éste de sus días de vacaciones anuales, siempre que conserve un mínimo de diez 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, desde las vacaciones estacionales de los mismos.

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

Artículo 22.- 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:

- Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, 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.
- Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- 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.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como para asistir a consulta médica particular.
- 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 23.-EFECTOS FALTA DE ASISTENCIA

Independientemente de la sanción que proceda, la falta de asistencia injustificada al trabajo llevará consigo el pago a cargo del trabajador incurrido en tal circunstancia de los importes de la Seguridad Social de la parte trabajadora correspondiente al período de ausencia, igual criterio se aplicará en los permisos sin sueldo.

Artículo 24.- 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 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 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 dura 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 solicitud del interesado.
- Por acuerdo de Empresa y trabajador.
- Por necesidad del servicio.
- 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 fueren a nivel inferior en el nuevo puesto; 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 prestan sus servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que lo motivan, 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 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 perentoria necesidad, el traslado se avisará con una antelación superior a 10 días, procediendo al abono de unas dietas que cubren 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 aquélla 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 pudiera 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 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 hubieran de formularse para sustituir a trabajadores en situación de baja por IAF 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.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 26.- 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 1.

Artículo 27.- 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 28.- PLUS CONVENIO

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

Artículo 29.- RETRIBUCION CONVENIO

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

Artículo 30.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Se establece para el personal un número ilimitado de trienios, cuyo importe consta en el anexo 2, reconocidos 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 1.978.

En caso de ausencia 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 tener 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 cosa substitutiva de la participación en beneficios, independientemente del resultado económico de cada ejercicio.

Todas estas gratificaciones serán prorrateables a tener del tiempo efectivamente trabajado durante los doce meses anteriores a la fecha de cada abono, salvo en lo previsto en el artículo 24 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 2.380/1973, de 17 de agosto, pacta el método para el cálculo de dichas horas, del que resulten los valores únicos recogidos en las tablas retributivas del anexo para 1989, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Menosvalente, 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 33.- 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 Jueces y comunicados oportunamente a cada percceptor por parte de aquéllos.

Artículo 34.- 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 1989, que serán de 6.100.- ptas. mensuales.

- 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 6.220.- ptas. mensuales.

Artículo 35.- COMPLEMENTO "SEGURIDAD"

En función de lo prevenido en el artículo 5 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo se designarán los correspondientes vigilantes de seguridad, al objeto de que estos asuman los cometidos señalados en dicho artículo, así como otros de carácter análogo que sean sus atribuciones en los respectivos centros de trabajo. Los trabajadores que asuman dicha responsabilidad percibirán una compensación económica de 2.816.- ptas. mensuales.

Artículo 36.- PLUS DISTANCIA

El personal que reside en localidad distinta de aquella en que se halla el centro de trabajo y que es adscrito, y separado de este al menos por distancia superior a dos kilómetros, le será abonado íntegramente un 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 recibe en su día a 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.- 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 kilómetros recorridos, cuyo importe se calcula, tomando como referencia los valores que una publicación especializada de garantía asigna a los alimentos y factores siguientes: Gastos fijos (Interés sobre el precio de compra del vehículo, impuesto de circulación, seguro obligatorio, garaje 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. Oportunamente se dará a conocer los importes que corresponden abonar en cada momento. Desde 1-1-89 se establece un importe de 16.- ptas. por Km.

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 permanezca en localidad distinta a la de la propia residencia, como en los que únicamente hayan de efectuarse un alejamiento o cansa.

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 1 de enero. (Ver anexo 4).

Artículo 38.- FALTAS DE GÉNERO HOJAS 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 este 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 39.- FORMA DE PAGO

Todas las retribuciones y prestaciones económicas devengadas se satisfarán por meses vencidos al último día laborable de cada mes, mediante transferencia a la cuenta o libreta de su Caja de Ahorro o Banco indicadas por el interesado.

Las primas de reembolso 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 salario, 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 Cellina Blanca, S.A. tiene contratado el seguro obligatorio de accidentes; ante cualquier entidad o profesionales médicos especializados, o ante el propio Servicio Médico de Empresa, en el caso de Agrupación Cataluña (Pujadas).

Este reconocimiento comprenderá el estudio médico que el efecto previene al 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, 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 un médico que la Empresa pudiera designar al efecto.

Art. 41º bis.-

Asimismo, 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 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 justifi que dicha subvención.

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

Artículo 42.- PÓLIZA 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: 1.385.700 Ptas. (un millón trescientas ochenta y cinco mil setecientas pesetas) en caso de fallecimiento o de invalidez permanente

o 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 al siguiente personal de Almacén y Reparto: Oficial 1º, Conductor y oficial 2º, Almacén - Reparto, serán de 3.000.000.-ptas. (cinco millones de pesetas).

Salvo indicación contraria y expresa 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 casados, a su cónyuge o en 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 tasaciones fijadas en la correspondiente póliza.

Artículo 43.- AYUDA POR PUBLIACIÓN O INCAPACIDAD

Al producirse la baja en la Empresa por jubilación o incapacidad 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 131.250.- Ptas. (ciento treinta y una mil doscientas cincuenta pesetas).

Artículo 44.- PRESTACIÓN ECONÓMICA POR FALLECIMIENTO

En caso de muerte, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán, en favor de la persona que hayan 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 a la percepción de una prestación económica por fallecimiento - 278.250.- Ptas. (doscientas setenta y ocho mil doscientas cincuenta pesetas). Dicha prestación absorbe, 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 16 años (disables), se le abonará, en concepto de Ayuda Familiar, la cantidad de 1.482.- Ptas. mensuales, por cada hijo menor de dicha edad.

Artículo 46.- AYUDA A HIJOS INDEBILITADOS

Durante la vigencia de este Convenio la Empresa completará la prestación abonada por la Seguridad Social por tal concepto, hasta la cantidad mensual de 13.435.- Ptas..

Artículo 47.- FONDO SOCIAL PARA CULTURA Y DEPORTES

Los Delegados de Personal de cada centro de trabajo propondrán a su respectivo Jefe de Área o Zona, las actividades culturales y deportivas que proyectan realizar durante la vigencia del presente Convenio, al objeto de que aquellas puedan incorporarse a la consideración de la Dirección de la Empresa, y esta vea la procedencia y la posibilidad de subvencionarlas en todo o en parte. Las cantidades disponibles a estos efectos, en concepto global e inasignable para todo el año, quedarán, en todo caso, a la actual disposición con el número de empleados de cada Centro de Trabajo, tomando como base la plantilla de personal de cada Zona o Área, el día 1 de enero de 1989. 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.T.C. real de cada año.

Artículo 48.- PRENDAS DE TRABAJO.-

La Empresa facilitará, para aquellos puestos de trabajo que considere necesarios, las prendas de trabajo reglamentarias. La Dirección de la Empresa, previa informe de los Delegados de Personal y Jefes de Área y Zona respectivas establecerá las características de las prendas reglamentarias, así como la forma en que estas deberán utilizarse. Se considerarán como prendas necesarias e incluidas 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, entre otras cosas, usualmente, las prendas de trabajo que les hubieran 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 más 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 sustituidas a juicio de la Dirección, antes de finalizar el período 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 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 eg lará 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 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 e higiene; el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, 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 si 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; amular 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 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 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:

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 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.

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 52.- Las sanciones que en orden laboral pueden imponerse, se aplicarán sin perjuicio de pasar al tanto de culpa a los Trabajadores, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, al procederse

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 53.- Durante la vigencia de presente Convenio se reconocerán los siguientes derechos:

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

B) La Sección Sindical de CC.OO., constituida en su día a nivel de Euzkadi, podrá justificar mensualmente hasta un límite de 40 horas retribuidas.

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

D) Los trabajadores de cada centro de trabajo podrán reunirse en asambleas, 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, caso 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 un número de trabajadores que hayan solicitado responsabilizarse 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. En caso contrario, se celebrará en el local de la Empresa a elección de la Dirección de la Empresa, a criterio de la Dirección de la Empresa, 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 halla 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 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 deducirá en la nómina de Abril de 1989, un concepto de cuota de asesoramiento del presente Convenio a la Representación Social la cantidad de 2.000.- (dos mil pesetas), que se abonará al sueldo designado por los Delegados del Personal, por la negociación del presente Convenio, el cual firmará el correspondiente recibo, durante la primera semana de Mayo de 1989, salvo aquellos que, en manifestación escrita dirigida a la Dirección de Gallina Blanca, S.A., antes del 15 de abril de 1989, expresen su negativa a sufragar el referido coste.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL : AÑO 1989

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrara en 30 de noviembre de 1989 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1988, superior a once decimas partes del 5 (cinco) por ciento, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando doce onceavas partes de tal exceso a fin de preveer el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 1989). Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1989, se abonará en enero de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o Tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1988. El porcentaje de revisión resultante quedará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que igual se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero/diciembre 1989).

2.- TABLAS RETRIBUTIVAS : AÑO 1990

Las tablas retributivas correspondientes a 31 de diciembre de 1989 se incrementarán en el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado, para el año 1990, más el 1,75 % (uno coma setenta y cinco por ciento) sobre los siguientes conceptos: Salario base; Plus Convenio; Antiquidad y Gratificaciones de Julio, Navidad, Nacimiento y Septiembre.

3.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL : AÑO 1990

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrara en 30 de noviembre de 1990 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1989, superior a once decimas partes del I.P.C. previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando doce onceavas partes de tal exceso a fin de preveer el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 1990). Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1990, se abonará en enero de 1991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o Tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1989.

ANEXO I

DEFINICIONES 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 el 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 responde de la gestión realizada.

JEFE DE UNIDAD DE VENTA.

Con la misma categoría laboral que el Jefe de Área, al cual con esta 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 de 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 VENTA.-

Es quien, a las órdenes directas del Jefe de Área o Jefe de Unidad de Venta, 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 proceso de la carga y descarga de la mercancía, en el supuesto de que se proceda al envío de la misma, verificando y cuidando su cumplimiento; los cobros y las liquidaciones correspondientes a las ventas efectuadas; las actividades de promoción, prospección de ventas y publicidad que la Empresa juzgue adecuada para incrementar el potencial de ventas; controlar la caducidad de la mercancía que haya en existencia en los establecimientos que visite, retirando o cambiando, según proceda, la que encuentre caducada; informando diario 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 y/o material que se le hubiere confiado. Podrán ser encomendadas también a este personal funciones correspondientes a los Agentes Promotor de Ventas, siempre que la jornada laboral de aquel no se halla saturada. Esta posibilidad de tareas no implicará disminución alguna de las primas de rendimiento que aquellos tuvieren 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 Venta, 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 o de ventas a domicilio, 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, diario o semanalmente, a su respectivo Jefe de Área o de Unidad de Venta, de quien dependa directamente. Dentro de sus funciones se incluyen también las de acompañamiento de Vendedoras de Mayoristas y/o Distribuidoras, control y coordinación de las acciones con Delegados-Promotores propios o ajenos y la realización de pedidos "transfer".

DELEGADORA-PROMOTORA.-

Es quien, bajo las órdenes y directrices específicas de sus superiores, se ocupa de promover y realizar en establecimientos comerciales u otros centros, delegaciones, 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. 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 lo que le ha sido específicamente encomendado.

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 reúnan 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 carácter de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturación y cálculo de las almas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de

las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Tequimecánógrafos 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, uno u 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 administrados de datos) y tal función les ocupe, como mínimo, 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 conyugantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencia sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los Tequimecánógrafos en idiomas 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 parámetros 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 el 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 afectan 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 distribuirles 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, participa 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 aquellos otros 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 descritas 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 transporte de la mercancía, respondiendo de la misma durante su transporte.

OFICIAL PRIMERA CARRETERILERO.- Es quien conduce carretillas - elevadoras o carretillas automóviles provistas de una horquilla para coger, transportar y levantar o apilar cargas, manipulando dichas carretillas montado o apoyado desde una plataforma de trabajo, incluido 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 ALMACÉN.- 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.

PEÓN.- 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

TABLAS RETRIBUTIVAS

SUELDO BÁSICO	PLAZO COMERCIAL	INFORMACION COMERCIAL	GRATIFICACIONES			DÍAS EXTRA		SOPLENDO	COMPLER, PERIODO ANTERIOR, POR AÑOS	
			DIAS Y SUPLENDO	DIAS Y SUPLENDO	DE INFORMACION ANUAL	DIAS EXTRA	FINES Y FESTIVAS		GENERAL Y GRATIFICACIONES	DE INFORMACION

VENTAS

JEFE DE ZONA	46.600	120.736	104.914	70.001	104.914	1.770.014			2.300	1.077
JEFE DE ZONA/JEFE UNIDAD VENTAS	46.600	123.700	120.620	70.002	120.620	2.570.402			2.300	1.577
AGENTE SUPERVISOR VENTAS	46.600	80.041	120.771	65.061	120.771	1.075.010			2.300	1.340
AGENTE VENTAS	46.600	85.041	120.771	65.061	120.771	1.075.010			2.300	1.340
AGENTE PROMOCION VENTAS	46.600	85.041	120.771	65.061	120.771	1.075.010			2.300	1.340
AGENTE VENTAS - PROMOTOR	46.600	81.000	107.730	50.000	107.730	1.615.070			2.300	1.500

I. ADMINISTRACION

JEFE ADMINISTRATIVO ZONA	46.600	91.127	137.002	60.001	137.002	2.067.000			2.300	1.340
JEFE DE 2º ADMINISTRATIVO	46.600	86.627	133.307	60.654	133.307	1.990.608	600		2.300	1.340
OFICIAL 1º	46.600	71.000	120.570	60.700	120.570	1.000.000	600		2.300	1.340
OFICIAL 2º	46.600	70.600	118.125	50.563	117.125	1.700.000	500		2.300	1.340
COMISARIO	46.600	70.775	117.430	50.770	117.430	1.700.000	400		2.300	1.340
ANALISTA ADMINISTRATIVO	46.600	66.000	111.100	50.500	111.100	1.400.000	500		2.300	1.340
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	46.600	50.000	81.100	40.570	81.100	1.000.000	300		2.300	1.340

ALMACEN Y REPARTO

ENCARGADO DE ALMACEN	46.600	86.627	131.307	60.654	131.307	1.990.608	600		2.300	1.340
CAPATAZ DE ALMACEN	46.600	85.130	130.000	60.000	130.000	1.071.130	600		2.300	1.340
ALMACENADOR	46.600	70.775	117.430	50.770	117.430	1.700.000	400		2.300	1.340
CAPATAZ DE OFICINA	46.600	85.000	132.665	60.333	132.665	1.000.000	400		2.300	1.340
OFICIAL 1º DE ALMACEN	46.600	75.000	121.773	60.000	121.773	1.000.000	400		2.300	1.340
OFICIAL 1º DE REPARTO	46.600	75.000	121.773	60.000	121.773	1.000.000	400		2.300	1.340
OFICIAL 1º DE CARRETERILERO	46.600	75.000	121.773	60.000	121.773	1.000.000	400		2.300	1.340
OFICIAL 2º DE ALMACEN - REPARTO	46.600	67.700	116.420	50.712	116.420	1.700.000	300		2.300	1.340
PEÓN	46.600	60.307	101.027	50.500	101.027	1.000.000	300		2.300	1.340
PERSONAL LIMPIEZA	46.600	60.307	101.027	50.500	101.027	1.000.000	300		2.300	1.340

(en € 1000)

ANEXO 3

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 puentes 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 de cierre, con las correspondientes horas del Horario Intensivo, establecido, con carácter general, por las mañanas.

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 pactados en este Convenio.

HORARIOS Y TOTALES ANUALES Año 1989-1990

I.- ESPAÑA (excepto Madrid y Cataluña)

ADMINISTRACION, ALMACEN Y REPARTO

a) Horarios

Diarío.- 7 h. 45 m. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno.
(de 7 h. a 14 h. 55 m.) o (7 h. a 15 h.)

Sábado.- de 8 h. a 13 h.

b) Totales anuales	Año 1989	Año 1990
Días de trabajo	225	225
Horas de presencia	1.721 h. 15 m.	1.718 h. 30m.
Horas efectivas	1.640 h. 35 m.	1.640 h. 10m.

II - HORARIOS Y TOTALES ANUALES MADRID

1.- ADMINISTRACION

a) Horarios

Diarío.- 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.)

Sábado.- de 8 h. a 13 h.

b) Totales Anuales	Año 1989	Año 1990
Días de trabajo	225	225
Horas de presencia	1.703 h. 20 m.	1.688 h. 40m.
Horas efectivas	1.632 h.	1.620 h. 20m.

2.- ALMACEN Y REPARTO

a) Horarios

Diarío.- 7 h. 50 m. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno.
(de 7 h. a 14 h. 50 m.) o (de 7 h. 30 m. a 15 h. 20 m.)

Sábado.- de 8 h. a 13 h.

b) Totales anuales	Año 1989	Año 1990
Días de trabajo	226	225
Horas de presencia	1.739 h. 10 m.	1.731 h. 20m.
Horas efectivas	1.667 h. 50 m.	1.640 h.

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.

- 7.- 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, substitución 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 1989 y de 1990 faltan por consignar cuatro Fiestas asignables (1989) y cinco Fiestas asignables (1990), que se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a) En el supuesto de que las Fiestas 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), más 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 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, Zona o Unidad de Venta.
- 4.- En ningún caso pueda ser disminuido el número de días de trabajo (225, en 1989 y 225 en 1990).

CENTROS DE CATALUÑA

HORARIOS Y TOTALES ANUALES ABOE 1989-1990

I.-ESPANA (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 7 h. a 15 h. 45 m.) o (7 h. 15 m. a 15 h.)

Sábado.- de 8 h. a 13 h.

B) Totales anuales	Año 1989	Año 1990
Días de trabajo	226	225
Horas de presencia	1.721 h. 15 m.	1.713 h. 30m.
Horas efectivas	1.649 h. 35 m.	1.642 h. 10m.

II.-HORARIOS Y TOTALES ANUALES MADRID

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.)

Sábado.- de 8 h. a 13 h.

B) Totales anuales	Año 1989	Año 1990
Días de trabajo	226	225
Horas de presencia	1.703 h. 20 m.	1.695 h. 40m.
Horas efectivas	1.632 h.	1.626 h. 20m.

2.-ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

Diario.- 7 h. 50 m. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno.
(de 7 h. a 14 h. 50 m.) o (de 7 h. 30 m. a 15 h. 20 m.)

Sábado.- de 8 h. a 13 h.

B) Totales anuales	Año 1989	Año 1990
Días de trabajo	226	225
Horas de presencia	1.739 h. 10 m.	1.731 h. 20m.
Horas efectivas	1.667 h. 30 m.	1.660 h.

ANEXO 4

I. DESPLAZAMIENTOS POR RAZONES DE TRABAJO (Artículo 37)

Ausencias del lugar de residencia habitual (Gastos viaje):

Se abonarán los siguientes importes:

	AÑO 1989	AÑO 1990
Día completo	5.000.- ptas.	5.300.- ptas.
Medio día	1.450.- "	1.500.- "

II. FONDO SOCIAL CULTURA Y DEPORTE (Artículo 47)

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

ZONAS	PLANTILLA	IMPORTE
Cataluña	55	416.027
Levante	23	249.615
Andalucía	42	317.692
Centro	40	302.564
Noroeste	27	186.410
Nortecentro	20	151.292
Canarias	8	80.411
	220	1.664.101.- ptas.

III. MÓDULO DE PRIMAS DE RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE VENTAS

1.- OBJETO

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

2.- IMPORTE DE LOS MÓDULOS

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

- GRUPO B - de 400.000.- a 749.000.- ptas.
- GRUPO C - de 820.000.- a 1.200.000.- ptas.

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 treinta días siguientes al de "cierre 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.- REVISIÓN DEL TANTO POR CIENTO DE LAS PRIMAS DE RENDIMIENTO

Cuando el potencial de cualquier ruta varíe en forma sustancial, 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 5

PLUS COMPENSACION FURGONETA (a extinguir)	FORMA GB 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 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 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 (Merchandisera) que asimismo utilicen una furgoneta de GB en su trabajo, percibirán igualmente una compensación económica para atender 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 Venta, y de mil quinientas pesetas (1.500) en favor de los Agentes de Promoción de Ventas (Merchandisera).

Tales importes se abonarán cada tres meses, y de los mismos se podrá 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. EXTINCIÓN DEL INDICADO PLUS.

Es propósito de la Dirección de IM 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 se a extinguir, el personal de nuevo ingreso no lo percibirá.

PRESTACIONES ECONÓMICAS AL PERSONAL DE ZONAS RÚRLES Y UNIDADES DE VENTA DE GALLINA BLANCA, S.A. (G.B.) EN SITUACIÓN 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 rúrlas 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, reconocidos por el INCERSO o Mutua Montañesa (MM), según los casos.

OBSERVACIONES.- Requisitos para tener derecho:

En enfermedad común: Es necesario que el día de la baja esté prestando servicios el trabajador en G.B., y tenga un periodo de cotización a la Seguridad Social de 180 días, en los cinco años anteriores al día de la baja por enfermedad.

En accidente no laboral: No se exige periodo previo de cotización. Para acreditar el derecho, el trabajador deberá encontrarse dado de alta, recibir asistencia de la Seguridad Social y que el facultativo correspondiente expida los correspondientes partes.

En accidente de trabajo o enfermedad profesional: No se exige período alguno de cotización.

3.- PRESTACIONES ECONÓMICAS.**3.1.- Del INCERSO o G.B.**

Se abonará por G.B. (pago delegado), de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

3.2.- de G.B.

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 proporcional comercial área correspondiente.

A partir del 15vo. 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 adicionada a la reglamentaria (ver 3.1 precedente) le asegure la percepción del cien por cien de su sueldo base, plus convenio, antigüedad y el importe proporcional comercial área 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.

GB se reserva el derecho de poder anular el personal beneficiario de la presente norma, si cuantas reconocimientos médicos resulte oportuno, 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 la Seguridad Social o de MM.

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.

25078

RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 1989, 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 la Industria del Calzado.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria del Calzado que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1989, de una parte, por la Federación de Industrias del Calzado Español, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores del sector, 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, 10 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO**CAPITULO I****SECCION I**

AMBITOS DE APLICACION, VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

DEMNUNCIA Y PROMOCION.**Artículo 1.- Ambito Territorial, Funcional y Personal.-**

A.- **Ambito Territorial.**- El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado Español.

B.- **Ambito Funcional.**- El Convenio obliga a todas las Empresas dedicadas o que se dediquen en el futuro a la fabricación de calzado industrial, mecánico, semi-manual y zapatillas, calzado artesano-manual, artesanía a medida, zuecos y abarcas de piel, industrias auxiliares del calzado, así como los talleres de reparación y conservación del calzado.

C.- **Ambito Personal.**- El Convenio afectará a todos los Trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito Funcional.

Artículo 2.- Vigencia, Duración y Prórroga.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1.989 sea cual sea su fecha de publicación en el B.O.E., y su duración será hasta el 28 de febrero de 1.990.

La duración del Convenio será de un año, prorrogándose de año en año de no existir denuncia expresa de las partes, sin perjuicio de lo que se pacte en el artículo 35.

Se recomienda a las Empresas que abonen los salarios pactados, desde el día de la firma del Convenio, ya que su entrada en vigor será desde el día 1 de marzo de 1.989, y las Empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde dicha fecha hasta la publicación del Convenio en el B.O.E. dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la Empresa, penalizándose las demoras con un 25% de la cantidad adeudada.

Artículo 3.- Aplicación y Garantía personal.-

A.- **Naturaleza de las condiciones pactadas.**- Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

B.- Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las Empresas, que impliquen condición más beneficiosa en relación a las condiciones convenidas por el personal, subsistirán como "GARANTIA AD PERSONAM" para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras legales que se dicten en el futuro y afecten a las relaciones de trabajo, tanto en lo económico como en lo social, se incorporarán al Convenio, siempre que ello sea procedente en materia económica por superar global y anualmente lo pactado a nivel de Convenio.

Artículo 4.- Demuncia y Promoción.-

La denuncia y promoción del presente Convenio, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación. El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio.