

4. Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliación a un número de trabajadores del 10 por 100 de la plantilla.

2/03 DISPOSICION GENERAL

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente Anexo no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten, que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

18639 RESOLUCION de 14 de julio de 1995 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de ventas».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de ventas» (Codigo de Convenio número 9002321), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1995, de una parte por los designados 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 art. 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/81, 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, 14 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE GALLINA BLANCA, S.A. ZONAS, AREAS Y UNIDADES DE VENTAS Años 1995-1996

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

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 duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1996.

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 aún después de su vencimiento, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo Convenio hasta la entrada en vigor de este último.

Artículo 3. *Jurisdicción e inspección. Comisión 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 deriven de la

aplicación e interpretación del Convenio, una Comisión Paritaria, que estará formada por los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Dirección que se relacionan seguidamente:

Por los trabajadores:

Paloma Alcalá Jodar
Rafael Crespo Sotelo
Pedro Félix Simón
Marcelino Fernández Cabezas
Antonio Galera Bermejo
Antonio Jiménez Angulo

Elvira Jornet García
Pedro Luis Martín Rojas
David Silvestre Carrasco
Tomás Terrón Llanes
Carmelo Valera Pérez

Por la Dirección:

Eduardo Guillén Ulloa
Cayetano Jiménez Lucena
Angel Luna Soteras

Roser Pajeroles Cerqueda
Angel Pérez Lumbarres
Marcos Ruiz Gomá

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

GALLINA BLANCA, S.A.
Josep Tarradellas, 38
Teléfono: 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 de la Dirección acepta el interés demostrado sobre 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 conculcan 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.

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, acudirá a estas reuniones una persona escogida entre sus compañeros de trabajo y aquellas personas que la Dirección designe en cada caso para su representación.

Estas reuniones serán convocadas por orden del día establecido con anterioridad, a 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 52 apartado E, del vigente Convenio.

Artículo 4. *Legislación 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 figure en la misma, así como las disposiciones de carácter general vigentes.

Artículo 5. *Compensación.*

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, rigiesen 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, pluses o compensaciones análogas.
- Pluses de transportes y distancias.
- Cualesquiera otras condiciones laborales.

Artículo 6. *Garantía «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 excediese del pacto, como garantía «ad personam» en el caso concreto e individual examinado.

Artículo 7. *Absorción.*

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. *Vinculación 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 éste sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPITULO II

Organización 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 adscripción 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.
- La designación de labores determinadas al personal y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación del trabajo.
- El señalamiento de disposiciones sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las máquinas y puestos de trabajo.
- Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
- 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. *Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.*

La Dirección, 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 inferior nivel profesional o 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 trabajador deba desempeñar un puesto de inferior nivel profesional o categoría, la Empresa continuará satisfaciéndole el sueldo de su nivel profesional o categoría anterior.

La no aceptación de la labor correspondiente al nivel o categoría asignados, 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 derivársele siempre y cuando no le fuera imputable culpabilidad alguna al respecto.

CAPITULO III

Clasificaciones profesionales

Artículo 11. *Clasificación del personal.*

La clasificación del personal se llevará a cabo, en lo no previsto en este Convenio, de conformidad con lo que señala la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, de 8 de julio de 1975.

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

Los trabajadores de los grupos profesionales de Administración, Almacén y Reparto, en atención a las funciones que desarrollen y los criterios contenidos en el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, serán clasificados en niveles profesionales.

La clasificación del personal en niveles profesionales, se ha efectuado según los acuerdos alcanzados en la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo. A tal fin, la citada Comisión acordó, por una parte, la clasificación en niveles de los puestos de trabajo de Almacén y Reparto; y por otra, los puestos de Administrativos, Encargados y Capataces de Almacén.

El personal de nueva incorporación será clasificado de acuerdo al nivel correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido contratado.

Artículo 12. *Otros puestos de trabajo.*

Se tendrá en cuenta la aplicación del Manual de Valoración para la creación de puestos de trabajo o reconsideración de los ya existentes que requieran la calificación de un nuevo nivel profesional o categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, siendo objeto de estudio en cada uno de ellos, individualmente considerados, aplicándose para su conceptualización, definición y determinación salarial los principios del citado manual que se han seguido en el establecimiento de este Convenio, por lo que la retribución, y condiciones laborales se determinarán por comparación y proporcionalidad con los niveles profesionales o categorías ya definidos.

Artículo 13. *Clasificación 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 trabajador efectúa:

- Ventas.
- Administración.
- Almacén 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. El personal de Ventas se registrará por la definición de categorías profesionales del Anexo I.

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 prepa-

ran los pedidos para su posterior transporte y entrega a los clientes; los que ejecutan fundamentalmente trabajos de índole material o mecánico, 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 y la clasificación de los puestos de trabajo en niveles profesionales, comprendidos en los grupos precedentes, quedan reflejados en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, el cual forma parte integrante del mismo.

Artículo 14. Clasificación según permanencia.

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

a) Personal fijo: 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 que se contrata por período 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 durante su ausencia por causa de enfermedad, accidente de trabajo, servicio militar, licencia especial, excedencias forzosas 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.

Siempre que sea posible, la resolución de su contrato será notificada a la persona contratada al efecto con quince días de antelación

CAPITULO IV

Admisión, ascensos y ceses del personal

Artículo 15. Admisión de personal en la Empresa.

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

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

En la contratación de personal, tendrán preferencia sobre los demás aspirantes, en igualdad de méritos y condiciones, quienes 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 períodos 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.

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 deriven de la naturaleza, duración y regulación legal de su contrato de trabajo.

Por todo ello la Dirección 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 nivel profesional o categoría laboral.

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 2/1991, de 7 de enero, se entregará al Delegado de Personal una copia básica de los contratos temporales que se celebren. Asimismo se informará a dicha representación del personal, de acuerdo con lo preceptuado en la misma.

Artículo 16. Período de prueba.

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

Jefes y Técnicos titulados	seis meses
Empleados y personal cualificado	Tres meses
Personal no cualificado	Quince días

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

Durante el citado período de prueba, tanto la Dirección como el trabajador podrán rescindir libremente el contrato de trabajo, sin que aquél 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. Formación 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:

- El 100 por 100 en caso de aprobar entre junio y septiembre, el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- El 60 por 100 en caso de que, en la misma convocatoria de exámenes, se aprobara el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas.
- El 50 por 100 en caso de no superar la mitad de las asignaturas entre junio y septiembre.
- El 100 por 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 por las convocatorias de exámenes.

El número total de beneficiarios por la indicada ayuda no podrá exceder del 7 por 100 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 Dirección 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 la Empresa, 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 cese.

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

Jefes y Técnicos titulados	Dos meses.
Empleados y personal cualificado	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 al Departamento de Personal, recabando de éste el correspondiente acuse de recibo.

Artículo 20. *Ceses.*

El personal sólo 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 señale la legislación 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 223 días que deben trabajarse en cada Centro de Trabajo, durante los años 1995 y 1996 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, Areas y Unidades de Venta estarán abiertos durante 226 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 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 compensársele 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 periodo anual, dadas las variaciones estacionales de las mismas.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional que le corresponda. 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día natural en caso de matrimonio de padre o madre, hijos, hermanos o hermanos políticos del trabajador.
- Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo(s) del trabajador.
- 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.
- 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 o prestación social sustitutoria.

— 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 el 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.

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, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Artículo 24. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

Los trabajadores que voluntaria o forzosamente se incorporen a cumplir el servicio militar o prestación social sustitutoria, 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 o prestación social sustitutoria 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 para poder trabajar, siendo potestativo de la Dirección 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 o prestación social sustitutoria, 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 Dirección, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el nivel profesional o la categoría y sus retribuciones, si fuesen de nivel inferior al del 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 la Dirección y el trabajador, habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

c) La Dirección, en razón a las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar 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 caso de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación superior a 10 días, procediendo al abono de unas dietas que cubran adecuadamente los gastos.

En el supuesto de traslado, 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.

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 Dirección 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.

Artículo 26. Excedencias.

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

Las vacantes de igual o similar nivel profesional o categoría a la que tuviera reconocido cada empleado en situación de excedencia, y que la Dirección 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 hubieren de formularse para sustituir a trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal u otras causas. Tales contratos de interinidad se rescindirían al reincorporarse a su trabajo los empleados que fueron objeto de sustitución y las personas que los sustituyeron volverían a su situación de excedencia, manteniendo el derecho que les reconoce el Artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

Artículo 27. Retribuciones.

Las remuneraciones o regímenes salariales que venga aplicando la Empresa en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, quedan totalmente substituidas por las tablas de salarios que se insertan en los anexos II, III y IV.

En las referidas tablas se hacen constar, asimismo, el importe anual por niveles profesionales o categorías, según requiere la legislación aplicable.

Tablas salariales de niveles profesionales.

Los salarios reseñados en las indicadas tablas, serán de aplicación, exclusivamente, al personal incluido en los grupos profesionales de Administración, Almacén y Reparto. Para este personal, se establecen dos tablas salariales de niveles profesionales:

I: Tabla retributiva de niveles profesionales para el personal de Almacén y Reparto.

II: Tabla retributiva de niveles profesionales para el personal Administrativo, Encargados y Capataces de Almacén.

Ambas tablas de salarios quedan recogidas en el Anexo II del presente Convenio.

Se determina en estas tablas un salario básico para cada uno de los niveles profesionales, como resultado de la valoración de los puestos de trabajo y de los acuerdos alcanzados en la Comisión de Valoración, de julio de 1993.

No se incluyen en este salario: Complementos salariales ni pluses legalmente establecidos.

Los salarios serán de aplicación al personal fijo de plantilla cuyos puestos de trabajo se han valorado y el salario de su categoría profesional anterior ha resultado ser superior al salario del nivel profesional en que han quedado clasificados. En este caso, la diferencia entre el salario correspondiente a su anterior categoría profesional y el de su nuevo nivel profesional, la percibirán como complemento histórico, dividido por las quince pagas al año establecidas en el presente Convenio.

Este mismo procedimiento se mantendrá en caso de reconsideración

de un puesto de trabajo ya existente que requiera la calificación de un nuevo nivel profesional, si concurren las mismas condiciones y circunstancias.

Para el personal fijo de plantilla cuyos puestos de trabajo se han valorado y, como resultado de la valoración, el salario de su categoría profesional anterior ha resultado ser inferior al salario del nivel profesional en que han quedado clasificados, percibirán la retribución de Convenio que se establece en la tabla retributiva del Anexo II, según su nuevo nivel profesional alcanzado.

Tabla salarial de categorías laborales.

Las retribuciones de Convenio de la tabla que se inserta en el Anexo III, serán de aplicación, al personal incluido en el grupo profesional de Ventas.

Artículo 28. Complemento personal de antigüedad.

Se establece para el personal un número ilimitado de trienios, cuyo importe consta en el Anexo IV, 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 1975.

En caso de ascenso 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 29. Gratificaciones.

Todo el personal percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe queda determinado en la columna respectiva de las Tablas Retributivas que, en cada caso, le sea de aplicación:

- 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 o prestación social substitutoria.

Artículo 30. 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 Tabla de horas extraordinarias por niveles profesionales que figura en el Anexo V.

La Comisión Deliberadora, al amparo de la facultad que le concede la legislación vigente, pacta el módulo para el cálculo de dichas horas, del que resultan los valores únicos recogidos en la tabla del Anexo V, 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 31. 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 perceptor por parte de aquéllos.

Artículo 32. Primas de rendimiento personal de Almacén.

- 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 condi-

ciones establecidas al respecto en el año 1995, que serán de 9.242 pesetas 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 9.139 pesetas mensuales.

Artículo 33. *Complemento «Seguridad».*

En función de lo prevenido en el artículo 9 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo se designarán los correspondientes vigilantes de seguridad, al objeto de que éstos asuman los cometidos señalados 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 3.719 pesetas mensuales.

Artículo 34. *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 aplicársele 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 la Empresa deba trasladar o crear cualquier Centro de Trabajo.

Artículo 35. *Plus a la productividad.*

Habiéndose implantado en 1994 un sistema de mejoras continuas en los procesos de producción y mantenimiento, ambas partes han considerado, que durante la vigencia del presente Convenio, se haga extensivo este plus al ámbito de zonas, áreas y unidades de ventas. Dicho plus está establecido en 10.000 (diez mil) pesetas anuales para 1995; y en 15.000 (quince mil) pesetas anuales para 1996, las cuales se abonarán en la gratificación de septiembre.

Artículo 36. *Desplazamiento por razones de trabajo.*

A) Uso de vehículos particulares (Kilometraje):

Las personas autorizadas para utilizar vehículos particulares en gestiones laborales, percibirán una compensación económica por kilómetro recorrido, cuyo importe se calcula, tomando como referencia los valores que una publicación especializada de garantía asigne a los elementos y factores siguientes: Gastos fijos (interés sobre 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. Se establece un importe de 31,50 pesetas por Km.

Ambas partes acuerdan celebrar una reunión en enero de 1996, 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 los años 1995 y 1996 en el Anexo VII de este Convenio. Podrán ser objeto de revisión cuando las circunstancias lo aconsejen.

Artículo 37. *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 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 38. *Forma de pago.*

Todas las retribuciones y prestaciones económicas devengadas se satisfarán por meses vencidos el último día laborable de cada mes, mediante transferencia a la cuenta o libreta de la 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 39. *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 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 se tiene contratado el seguro obligatorio de accidentes; o ante el propio Servicio Médico de Empresa en el caso de los centros de trabajo de Pujadas y Roger de Lluria.

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 40. *Prestaciones por accidente de trabajo e incapacidad temporal. (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.

Artículo 40 bis

Asimismo, al personal en situación de incapacidad temporal 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 período máximo de treinta días, reservándose la Dirección 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 IX del presente Convenio.

Artículo 41. *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: 2.000.000 de pesetas (dos millones de 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: Oficial de 1ª. Conductor y Oficial de 2ª. Almacén-Reparto, serán de 6.000.000 de pesetas (seis 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 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 sobrevenida al asegurado, la indemnización a percibir por éste, se establecerá de acuerdo con las tasaciones fijadas en la correspondiente póliza.

Artículo 42. Ayuda por jubilación 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 285.536 pesetas (doscientas ochenta y cinco mil quinientas treinta y seis pesetas).

Artículo 43. Ayuda económica 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 2.500.000 (dos millones quinientos mil pesetas).

Si la muerte es producida por accidente o sobrevenida por esta causa, la ayuda económica será de 750.000 (setecientos cincuenta mil) pesetas. Quedan excluidos de esta ayuda, todos aquellos trabajadores que se encuentren incluidos en la póliza de accidentes (artículo 41 del presente convenio) cuyo capital sea de 6.000.000 de pesetas.

Dichos 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 44. Ayuda familiar.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores que tenga a su cargo hijos menores de 16 años (dieciséis), se le abonará, en concepto de Ayuda Familiar, la cantidad de 2.197 pesetas mensuales, por cada hijo menor de dicha edad.

Artículo 45. Ayuda a hijos minusválidos.

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:

- 27.000 (veintisiete mil) pesetas, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el treinta y tres y el sesenta y cuatro por ciento.
- 38.000 (treinta y ocho mil) pesetas, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el sesenta y cinco y el setenta y cuatro por ciento.
- 49.000 (cuarenta y nueve 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 en cada caso corresponda, será necesario presentar a la Dirección el justificante del organismo competente donde conste el tanto por ciento de minusvalía reconocido.

Artículo 46. Fondo social para cultura y deportes.

Los Delegados de Personal de cada Centro de Trabajo podrán proponer a su respectivo Jefe de Área o Zona, las actividades culturales o deportivas que proyecten realizar durante la vigencia del presente Convenio, al objeto de que aquéllos 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 inmovible 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 Área, el día 1 de enero de 1995.

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 47. Prendas de trabajo.

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

La Dirección, previo informe de los Delegados de Personal y Jefes de Área y Zona respectivos, determinará las características de las prendas reglamentarias, así como la forma en que éstas deberán utilizarse.

Se considerarán como prendas necesarias, 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 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 substituidas a juicio de la Dirección, antes de finalizar el período de duración establecido, se entregará al trabajador una nueva prenda, efectuándose el descuento de una parte de su importe, fijado conjuntamente por los respectivos Jefes de Área y Delegados de Personal, en atención a las circunstancias de cada caso, y a razón de un 40 por 100 mensual.

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

CAPITULO VIII

Régimen de disciplina en el trabajo

Artículo 48. Generalidades.

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

Artículo 49. 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; 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; 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 50. 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 la Alimentación establece para aumentos por años de servicios e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría o nivel profesional superior.
3. Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría o nivel profesional, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

Artículo 51. Compatibilidades.

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

CAPITULO IX

Acción sindical en la Empresa

Artículo 52. Acción 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 Area 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 mancomunadamente, o tres de los trabajadores que la hayan solicitado, responsabilizándose del normal desarrollo de la misma, así como de la **ausencia** de extraños en la asamblea.

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

Salvo razones de fuerza mayor o de absoluta urgencia, las asambleas deberán celebrarse en la primera o última hora de la jornada de trabajo, a criterio de la Dirección de la Empresa o de sus representantes, y 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, se les descontará en concepto de coste de asesoramiento, la cantidad que se determine durante 1995, que se abonará al asesor designado por los Delegados de Personal, para la negociación del presente Convenio, el cual firmará el correspondiente recibo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y en cumplimiento del Artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical -11/1985, de 2 de agosto-, el personal deberá comunicar su aceptación o negativa a que se le descuente dicho importe. A tal efecto, la representación social dis-

tribuirá un impreso para que el personal afectado exprese por escrito su voluntad, que deberá ser entregado al Departamento de Personal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.ª Cláusula de revisión salarial: año 1995.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara en 31 de diciembre de 1995 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1994, superior al 3,50 por 100 (tres coma cincuenta por ciento), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1995, se abonará en febrero de 1996, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1994.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero / diciembre de 1995).

2.ª Tablas retributivas: año 1996.

Las tablas retributivas correspondientes a 31 de diciembre de 1995, se incrementarán en el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado para 1996.

3.ª Cláusula de revisión salarial: año 1996.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase en 31 de diciembre de 1996 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1995, superior al I.P.C. previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en lo que exceda del I.P.C. previsto.

Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1996, se abonará en febrero de 1997, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1995.

4.ª Varios.

a) El incremento salarial para los años 1995 y 1996, y las revisiones salariales de ambos años, en las cuantías y condiciones así establecidas en las disposiciones transitorias anteriores, serán de aplicación, exclusivamente, a los conceptos retributivos que se indican a continuación:

Tablas salariales de los Anexos II, III y IV. Primas de rendimiento de personal de Ventas. Primas de rendimiento de personal de Almacén. Ayuda familiar. Fondo Social para Cultura y Deporte.

b) Economato: Como compensación al cierre del Economato Laboral de la Fábrica de Sant Joan Despí, se acuerda abonar, por una sola vez, la cantidad de 18.000 (dieciocho mil) pesetas a todo el personal del ámbito de aplicación del presente Convenio.

De dicha cantidad se pagarán 9.000 (nueve mil) pesetas el 30 de abril de 1995, y otras 9.000 (nueve mil) pesetas el 30 de abril de 1996.

c) Una vez denunciado el presente Convenio, para la negociación del mismo, se procederá a constituir una Comisión que negociará un Convenio Colectivo que unificará los dos ámbitos de los convenios (ámbito Factoría Sant Joan Despí y Oficinas Centrales; y el otro ámbito de Zonas, Areas y Unidades de Ventas) en uno solo, resultando un Convenio Colectivo que regulará las condiciones de trabajo de toda la plantilla de Gallina Blanca, S.A.

ANEXO I

Definición de las categorías profesionales

I. Ventas

Jefe de Zona.

Es quien, con plena responsabilidad y autonomía, planifica, impulsa, dirige y controla una Zona de Ventas, de acuerdo con los criterios y objetivos fijados por 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 Area, impulsando, pla-

nificando, 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 Area, al igual que éste, 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 Area o Jefe de Unidad de Venta, como ayudante o auxiliar del mismo.

Agente de Ventas.

Es quien, a las órdenes directas del Jefe de Area 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 si procede, la carga y descarga de la mercancía o en el supuesto de que se proceda al envío de la misma, verificando y cuidando 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 aquél no se halle saturada. Esta polivalencia de tareas no implicará disminución alguna de las primas de rendimiento que aquéllos tuvieren asignados durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Agente Promotor de Ventas.

Es quien, a las órdenes directas del Jefe de Area 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 aquéllos; realizando la recogida tanto de material de promoción (una vez cumplida su misión), como de aquellas mercancías caducadas que pudiese encontrar en los establecimientos que visite, informando diaria o semanalmente a su respectivo Jefe de Area o Jefe de Unidad de Ventas, de quien depende 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.

Degustador-Promotor.

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.

Vendedor Junior.

Es la persona mayor de 18 años, que a las órdenes del superior de Ventas que tenga asignado, se inicia y se forma profesionalmente en

las tareas relacionadas con la presentación, demostración, información, venta, cobro y liquidación de los productos que comercialice la Empresa.

A su nivel de iniciación, formación futura y consecuente evolución profesional, irá asumiendo las funciones y responsabilidades de un Agente de Ventas o Agente Promotor de Ventas, procurando que sus acciones comerciales se desarrollen según los objetivos establecidos y las instrucciones recibidas. Le corresponde, asimismo, asumir la formación teórica y práctica que sus superiores estimen procedente, en orden a lograr y potenciar la especialización profesional pretendida por la Empresa.

Transcurridos dos años como máximo de trabajo ininterrumpido con resultados positivos, a juicio de sus superiores, esta persona será objeto de la procedente promoción profesional a la categoría de Agente de Ventas o Agente Promotor de Ventas, según haya sido su trayectoria profesional. En ningún caso se estará más de dos años en la categoría de Vendedor Junior.

Durante el transcurso de los dos años indicados, sus superiores podrán proponer su promoción económica, o a categoría de Degustador Promotor o Agente Promotor de Ventas o Agente de Ventas; siempre que haya transcurrido un año como mínimo de trabajo.

En todo caso, el tiempo máximo del Vendedor Junior, entre esta categoría y la de Degustador Promotor, no podrá exceder de tres años.

II. Administración

Jefe Administrativo de Zona.

Es quien a las órdenes inmediatas del Jefe de Zona y de acuerdo con sus directrices, dirige, distribuye, ordena y controla toda la gestión administrativa del personal a su cargo, funcionando con autonomía dentro de este 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 Area, 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 determinado 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 éste sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos 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 suministradores de Datos) y tal función les ocupe, como mínimo, un 60 por 100 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 Taquimecanógrafos en idioma nacional.

Cobrador.

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

Auxiliar Administrativo.

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

Aspirante Administrativo.

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

III. Almacén y reparto**Encargado de Almacén.**

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

Capataz de Almacén.

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

Capataz de Oficio.

Es quien, reuniendo las condiciones prácticas necesarias para dirigir un equipo de profesionales de oficio 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 efectuando diagnósticos, sin necesidad de supervisión técnica.

Oficial Primera Mecánico.

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 llegar a un diagnóstico preciso y a una ejecución delicada de la reparación de vehículos o maquinaria de alta complejidad.

Podrá simultanear 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 automóbiles provistas de una horquilla para coger, transportar y levantar o apilar cargas, manipulando dicha carretilla sentado o apoyado desde una plataforma de trabajo incluida en la misma máquina y diseñada para tal fin.

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

Oficial Segunda 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 las 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.

Clasificación de puestos de trabajo en niveles profesionales.

Para la clasificación de los puestos de trabajo en niveles profesionales, se ha tenido en cuenta, solamente, los puestos correspondientes a los grupos profesionales de Administración, Almacén y Reparto, conforme a lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

Han servido de base para tal clasificación, los Manuales de Valoración (con agresividades), así como los acuerdos alcanzados en la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, del mes de julio de 1993.

La evaluación del número de puestos que corresponde a cada uno de los niveles que se indican a continuación, será de aplicación, tanto a los puestos valorados, como para aquellos que puedan valorarse a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Se detallan a continuación todos los puestos de trabajo valorados, incluidos cada uno en el nivel profesional que le corresponde según la puntuación conseguida y conforme a los acuerdos alcanzados por la Comisión de Valoración.

Ante la necesidad de nuevos puestos de trabajo que deban valorarse, llegado el caso, se podrá ampliar el número de niveles profesionales que aquí se establecen, conforme a los acuerdos que se alcancen en la Comisión de Valoración.

Se detalla la clasificación por niveles de todos los puestos de trabajo valorados a la entrada en vigor de este Convenio, de las Zonas, Áreas y Unidades de Ventas, teniendo en cuenta a tal fin, los dos grupos que se indican:

I. Puestos de trabajo de almacén y reparto.

II. Puestos de trabajo de administrativos, encargados y capataces de almacén.

I Puestos de trabajo de almacén y reparto.

Nivel profesional número 1.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación alcance hasta 102 puntos.

Nivel profesional número 2.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 103 y 125 puntos, ambos inclusive.

Nivel profesional número 3.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 126 y 153 puntos, ambos inclusive.

Nivel profesional número 4.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 154 y 186 puntos, ambos inclusive:

- Preparación de pedidos de Andalucía, Cataluña, Centro, Levante y Noroeste.
- Preparación de pedidos y suplente carretillero de Andalucía y Málaga.
- Preparación pedidos y carga-descarga de Zaragoza.
- Carretillero de almacén de Andalucía, Cataluña, Centro, Levante, Málaga y Zaragoza.
- Ayudante de reparto de la Zona Centro.

Nivel profesional número 5.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 187 y 226 puntos, ambos inclusive:

- Almacenero carretillero de Tenerife.
- chófer-reparto de Andalucía, Bilbao, Cataluña, Centro, Levante, Málaga, Noroeste y Zaragoza.

II. Puestos de trabajo de administrativos, encargados y capataces de almacén.

Nivel profesional número 1.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación alcance hasta 102 puntos.

Nivel profesional número 2.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 103 y 125 puntos, ambos inclusive.

Nivel profesional número 3.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 126 y 150 puntos, ambos inclusive.

Nivel profesional número 4.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 151 y 179 puntos, ambos inclusive.

Nivel profesional número 5.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 180 y 212 puntos, ambos inclusive:

II. Administración:

- Administrativo 2º de Cataluña, Centro, Levante, Málaga y Nortecentro.
- Administrativo de Andalucía y Cataluña.

Nivel profesional número 6.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 213 y 247 puntos, ambos inclusive:

II. Administración:

- Administrativa Centro Culinario de Barcelona y Madrid.
- Administrativo 1º de Andalucía, Centro, Levante, Málaga, Noroeste, y Nortecentro.
- Remesas Zona Consumo Familiar
- Secretaria de Zona de Andalucía, Cataluña, Centro (C.F. y Restauración), Levante, Noroeste y Nortecentro.
- Jefatura 2ª Administrativa de Cataluña.

III. Almacén y Reparto.

- Control entradas y salidas Almacenes de Andalucía, Cataluña, Levante, Noroeste y Nortecentro.
- Control Stocks Almacenes de Cataluña.

Nivel profesional número 7.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 248 y 287 puntos, ambos inclusive:

II. Administración:

- Responsable Centro Culinario de Madrid.
- Administrativo de Tenerife.

III. Almacén y Reparto:

- Responsable Almacén de Cataluña, Centro y Levante.

Nivel profesional número 8.

Quedan clasificados en este nivel, los puestos de trabajo, cuya evaluación esté comprendida entre 288 y 328 puntos, ambos inclusive:

II. Administración:

- Jefatura Administrativa de Andalucía, Cataluña, Centro, Levante, Málaga, Noroeste y Nortecentro.

ANEXO II

I. TABLA DE SALARIOS DE NIVELES PROFESIONALES:
ALMACEN-REPARTO

1995	Salario básico mensual	Gratificaciones		Salario básico anual
		Marzo y septbre.	Julio y Navidad	
Niveles				
1	155.875	93.463	155.875	2.369.176
2	162.387	96.719	162.387	2.466.856
3	170.933	100.992	170.933	2.595.046
4	180.031	105.541	180.031	2.731.516
5	187.233	109.142	187.233	2.839.546

II. TABLA DE SALARIOS DE NIVELES PROFESIONALES:
ADMINISTRATIVOS-ENCARGADOS Y CAPATACES ALMACEN

1995	Salario básico mensual	Gratificaciones		Salario básico anual
		Marzo y septbre.	Julio y Navidad	
Niveles				
1	155.875	93.463	155.875	2.369.176
2	162.387	96.719	162.387	2.466.856
3	170.933	100.992	170.933	2.595.046
4	180.031	105.541	180.031	2.731.516
5	187.233	109.142	187.233	2.839.546
6	194.742	112.896	194.742	2.952.180
7	202.531	116.791	202.531	3.069.016
8	212.658	121.854	212.658	3.220.920

ANEXO III

TABLAS SALARIALES: RETRIBUCION CATEGORIAS

1995	Salario básico mensual	Gratificaciones		Salario básico anual
		Marzo y septbre.	Julio y Navidad	
Jefe de zona	272.943	118.942	272.943	4.059.086
Jefe área/unidad de vtas.	251.551	118.942	251.551	3.759.598
Agente supervisor ventas	194.429	112.740	194.429	2.947.486
Agente ventas	194.429	112.740	194.429	2.947.486
Agente Promotor ventas	194.429	112.740	194.429	2.947.486
Degustador-Promotor	159.030	95.040	159.030	2.416.500
Vendedor-Junior	94.963	63.007	94.963	1.455.496

ANEXO IV

TABLAS DE COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

1995	Complement. Personal Antig. x Trienio		
	Mensual y Gratificac. Julio y Nav.	Gratif. Marzo y Septbre.	Horas Extras y Festivas
I Ventas			
Jefe de zona	3.992	2.331	—
Jefe área/unidad de vtas.	3.992	2.331	—
Agente supervisor ventas	3.411	1.995	—
Agente ventas	3.411	1.995	—
Agente promoción ventas	3.411	1.995	—
Degustador-Promotor	3.411	1.995	—
Vendedor-Junior	3.411	1.995	—

	Complement. Personal Antig. x Trienio		
	Mensual y Gratificac. Julio y Nav.	Gratific. Marzo y Septiembre.	Horas Extras y Festivas
1995			
II Administración			
Jefe administrativo zona	3.411	1.995	—
Jefe de 2º administrativo	3.411	1.995	22
Oficial 1º	3.411	1.995	22
Oficial 2º	3.411	1.995	22
Cobrador	3.411	1.995	22
Auxiliar administrativo	3.411	1.995	22
Aspirante administrativo	3.411	1.995	22
III Almacén y Reparto			
Encargado de Almacén	3.411	1.995	17
Capataz de Almacén	3.411	1.995	17
Almacenero	3.411	1.995	17
Capataz de oficina	3.411	1.995	17
Oficial 1º mecánico	3.411	1.995	17
Oficial 1º conductor	3.411	1.995	17
Oficial 1º carretillero	3.411	1.995	17
Oficial 2º almacén/reparto	3.411	1.995	17
Peón	3.411	1.995	17
Personal limpieza	3.411	1.995	17

ANEXO V

TABLAS DE HORAS EXTRAS POR NIVELES PROFESIONALES

1995	
Niveles	Pesetas hora
1	433
2	498
3	542
4	496
5	649
6	704
7	758

Nota: Aquellas personas que viniesen percibiendo un precio de la hora extra superior al de este Anexo, se les mantendrá como garantía ad personam.

ANEXO VI

Jornadas - horarios y calendarios laborales Calendarios y horarios laborales

Nota Común

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

En cada Centro de Trabajo, el Delegado de Personal de acuerdo con el Jefe respectivo, confeccionará el Calendario Laboral conforme a los días y horas pactados en este Convenio.

A fin de hacer posible la implantación de Horario Intensivo de modo generalizado, para el personal de Administración, 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 Area, se concretará el referido turno (que comprenderá el 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 1995 - 1996

I. ESPAÑA (excepto Madrid y Cataluña)

ADMINISTRACION - ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

Diario: siete horas cuarenta minutos diarios, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno (de 7 a 14 horas 40 minutos) o (7 horas 15 minutos a 14 horas 55 minutos)

B) Totales anuales	Años 1995 - 1996
Días de trabajo	223
Horas de presencia	1.709 horas 40 minutos
Horas efectivas de trabajo	1.635 horas 20 minutos

II. HORARIOS Y TOTALES ANUALES MADRID

1. ADMINISTRACION

A) Horarios

Diario: siete horas treinta y cinco minutos diarios, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para el desayuno. (7 horas 15 minutos a 14 horas 50 minutos) o (8 a 15 horas 35 minutos)

B) Totales anuales	Años 1995 - 1996
Días de trabajo	223
Horas de presencia	1.691 horas 5 minutos
Horas efectivas de trabajo	1.616 horas 45 minutos

2. ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

Diario: siete horas cuarenta minutos diarios, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno (de 7 a 14 horas 40 minutos) o (7 horas 30 minutos a 15 horas 10 minutos)

B) Totales anuales	Años 1995 - 1996
Días de trabajo	223
Horas de presencia	1.709 horas 40 minutos
Horas efectivas de trabajo	1.635 horas 20 minutos

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 1995 y 1996 faltan por consignar tres fiestas asignables, 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 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 Area, Zona o Unidad de Venta.

4. En ningún caso puede ser disminuido el número de días de trabajo (223 días en 1995 y 1996).

III HORARIOS Y TOTALES ANUALES CATALUÑA: AÑOS 1995 - 1996

1. ADMINISTRACION

A) Horarios

Diario: siete horas treinta y cinco minutos diarios, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para el desayuno (7 horas 15 minutos a 14 horas 50 minutos) o (8 a 15 horas 35 minutos)

B) Totales anuales	Años 1995 - 1996
Días de trabajo	223
Horas de presencia	1.691 horas 5 minutos
Horas efectivas de trabajo	1.616 horas 45 minutos

2. ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

Diario: siete horas cuarenta minutos diarios, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno (de 7 a 14 horas 40 minutos) o (7 horas 30 minutos a 15 horas 10 minutos)

B) Totales anuales	Años 1995 - 1996
Días de trabajo	223
Horas de presencia	1.709 horas 40 minutos
Horas efectivas de trabajo	1.635 horas 20 minutos

Notas:

1. En los Calendarios de 1995 y 1996 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, Area 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 originase un 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 (223 días para 1995 y 1996).

ANEXO VII

I. DESPLAZAMIENTOS POR RAZONES DE TRABAJO (Artículo 36., apartado B)

Ausencias del lugar de residencia habitual (Gastos de viaje)

Se abonarán los siguientes importes:

	Año 1995	Año 1996
Día completo	1.950 ptas.	(*)
Medio día	1.750 ptas.	1.750 ptas.

(*) Para 1996 el importe por día completo será de 7.950 pesetas, incrementado con el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

II. FONDO SOCIAL CULTURA Y DEPORTE (Artículo 46.)

La Dirección de la Empresa 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	Dependencias	Plantilla	Importe
Cataluña	Barcelona.....	38	663.743
	Palma de Mallorca ...	4	
	Zaragoza.....	8	
Levante	Valencia.....	17	305.322
	Murcia.....	6	
Andalucía	Sevilla.....	19	477.895
	Málaga.....	17	
Centro	Madrid.....	34	451.345
	Noroeste	Asturias.....	
—	La Coruña.....	6	238.948
	Bilbao.....	12	
—	Tenerife.....	4	159.298
	Las Palmas.....	2	
		179	2.376.200 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, Agentes de Promoción Ventas (Merchandisers), Degustadores Promotores y Vendedores Junior de las Divisiones Consumo Familiar y Restauración.

2. IMPORTE DE LOS MODULOS.

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

- GRUPO B - de 866.883 a 1.077.250 ptas./anuales
- GRUPO C - de 1.185.948 a 1.733.765 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 «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. 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 ésta al módulo establecido.

ANEXO VIII

PLUS COMPENSACION FURGONETA (a extinguir) NORMA 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 Ventas que tengan asignada y utilicen una furgoneta de la Empresa 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 éstas fueran consecuencia de un uso indebido de la furgoneta), etc..

Los Agentes de Promoción de Ventas (Merchandisers) que asimismo utilicen una furgoneta de la Empresa en su trabajo, percibirán igual-

mente una compensación económica para atender a las multas de tráfico que puedan imponérseles, 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. EXTINCION DEL INDICADO PLUS.

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

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

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

ANEXO IX

Prestaciones económicas al personal de zonas, áreas y unidades de venta en situación de incapacidad temporal

1. OBJETO.

Esta norma tiene por objeto determinar las prestaciones económicas a percibir por el personal de zonas, áreas y unidades de venta, en situación de incapacidad temporal (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 la Empresa.

2.2. Incapacidad Temporal (I.L.T.): Se denomina como tal la situación de baja en el trabajo por enfermedad común, accidente de trabajo 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 la Empresa.

3.1. De la Seguridad Social:

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

3.2. De la Empresa:

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 incapacidad temporal o maternidad, se abonará a la persona afectada una prestación económica que adicionada a la reglamentaria (ver 3.1 precedente) le asegure la percepción del cien por cien de su retribución convenio y antigüedad, y en su caso, el importe proporción comercial área correspondiente.

Durante los treinta primeros días de baja al año por incapacidad temporal, 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 incapacidad temporal.

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 incapacidad temporal, 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 retribución convenio y antigüedad, e importe proporción comercial área correspondiente, más la parte pro-

porcional 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.

La Dirección se reserva el derecho de 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 aquéllos 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 incapacidad temporal en relación con los años anteriores, la Dirección 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.

18640 RESOLUCION de 14 de julio de 1995 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Fondo de Promoción de Empleo Sector de Construcción Naval».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Fondo de Promoción de Empleo Sector de Construcción Naval» (código de Convenio número 9006181) que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por miembros del Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo 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, 14 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO - 1995 FONDO DE PROMOCION DE EMPLEO SECTOR DE CONSTRUCCION NAVAL

PREAMBULO

El Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval fue creado en un principio como Entidad de Gestión de Empleo, entre otras misiones que le fueron encomendadas, es decir, con el fin de recolocar a los productores acogidos a dicho F.P.E., es por lo que en este Convenio hace una «declaración de principios», en la que la Dirección del F.P.E. se compromete, con la colaboración de la parte social, a cooperar con el personal de plantilla que pudiese resultar excedente, para facilitar su reinserción laboral en un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en las Oficinas Centrales, Oficinas Territoriales, Oficinas Delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.