

de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas, debiendo aportar los documentos acreditativos de su titularidad y pudiendo ir acompañados, si así lo desean, de un Perito y Notario, con gastos a su costa.

Por otra parte, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 56.2 del Reglamento de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957, los propietarios, así como las personas que siendo titulares de derechos reales o intereses económicos se hubie-

ran podido omitir en la relación anexa, podrán formular, hasta el momento del levantamiento de las actas previas, alegaciones por escrito ante esta 9.ª Jefatura Regional de Carreteras (calle Puente Colgante, sin número, Valladolid), a los únicos efectos de subsanar posibles errores que se hayan padecido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación.

Valladolid, 25 de febrero de 1980.—El Ingeniero Jefe regional.—3.788-E.

RELACION QUE SE CITA

Parcela número	Propietario	Superficie aproximada que se expropia — m ² .	Clase de cultivo	Varios	Fecha levantamiento actas previas	
					Día, mes y año	Hora
1	Camino a La Maya.	51	Perdido.		20-3-1980	11
2	José Manuel Hernández Alba.	1.194	Regadío.			
3	Camino a La Maya.					
4	Ayuntamiento.	1.743	Erial.		20-3-1980	11
5	Camilo Sánchez Hernández.	614	Pastos.	Valla espino 198 m. longitud.	20-3-1980	11
6	RENFE.					
7	José Manuel Hernández Alba.	132	Regadío.			
8	Amparo Sánchez Sánchez.	160	Regadío.	Valla espino 82 m. longitud.	20-3-1980	11
9	Máximo Hernández García.	101	Regadío.		20-3-1980	11
10	Hermanos Aparicio Rodríguez.	336	Perdido.		20-3-1980	11
11	Río Alhandiga.					
12	Hijos Moisés Martín Martín.	128 128	Corral. Regadío.	Muro 15 × 0,25 × 0,7. Muro 18 × 0,25 × 1,5. Alambrada 15×1,2. Alambrada 67×1,5. Pavimento de hormigón en corral de 35 m ² . Puertas barra metálicas entrada a corral de 3×1,20.	20-3-1980	11
13	Camino a La Maya.					
14	Angel Hernández Luis.	300	Erial-monte.	Valla espino 90 m. longitud.	20-3-1980	11
15	Manuel García Martín.	130	Pastos.	Muro mampostería en seco 53 × 0,5 × 1,10.	20-3-1980	11
16	José Manuel Hernández Alba.	236	Erial.		20-3-1980	11
17	José Manuel Hernández Alba.	592	Regadío.		20-3-1980	11
18	Camino de Pedrosillo de los Aires.					
19	RENFE.					
20	María Paz Yerro Ruiz Zorrilla.	578	Regadío.		20-3-1980	11
21	Máximo Sánchez Ruiz.	160	Regadío.		20-3-1980	11
22	Río Alhandiga.					
23	Masa común.	1.050	Chopera.	100 plantones de chopo.	20-3-1980	11
24	Camino de servidumbre y canal.					
25	Alfredo Sánchez Maflo.	48	Regadío.	23 m. alambrada 1,3 de altura y 11 pozo.	20-3-1980	11
26	Camino a Castillejo.					
27	Alfredo Sánchez Maíllo.	12	Erial.		20-3-1980	11
28	M. O. P. U. y Camino de servidumbre.					

MINISTERIO DE TRABAJO

5096

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Gallina Blanca, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por los representantes de la Dirección de la Empresa «Gallina Blanca, S. A.», y por los representantes de los trabajadores de la mencionada razón social el día 8 de febrero de 1980.

Resultando que con fecha 13 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo.

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre.

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 8 de febrero de 1980, entre los representantes de la Dirección de la Empresa «Gallina Blanca, S. A.», y los representantes de los trabajadores de la mencionada razón social, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo. Disponer su inscripción en el Registro Especial de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero. Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 15 de febrero de 1980.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Normas Laborales del Sector Industria, Juan Manuel Sánchez-Terán Hernández.

Comisión deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Gallina Blanca, S. A.»

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

Ambito: Zonas y áreas de venta

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.* Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todas las zonas y áreas de venta de la Empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima», radicadas en la distintas provincias.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980, y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 1981, excepto en los aspectos salariales, que serán objeto de negociación a finales del año 1980.

Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tática 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, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado.

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

Art. 3.º *Jurisdicción e inspección.*—En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio se estará a lo legislado en la materia.

Las dudas o divergencias interpretativas de las cuestiones que puedan suscitarse con motivo del cumplimiento de este Convenio se someterán, en primera y preceptiva instancia, a la consideración y decisión de los pactantes de estas normas.

Art. 4.º *Legislación aplicable.*—Son de aplicación también para esta Empresa la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, en todo cuanto no haya sido objeto de Convenio y figure en el presente instrumento, así como las disposiciones de carácter general vigente.

Art. 5.º *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 rigen 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:

- a) Retribuciones de todo orden y carácter.
- b) Gratificaciones reglamentarias, voluntarias o pactadas.
- c) Precio horas extraordinarias, pluses o compensaciones análogas.
- d) Pluses de transporte y distancia.
- e) Cualesquiera otras condiciones laborales.

Art. 6.º *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 excediesen del pacto, como garantía «ad personam», en el caso concreto e individual examinado.

Art. 7.º *Absorbibilidad.*—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 de éste en ejercicio anual.

Art. 8.º *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 le 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

Art. 9.º *Facultades empresariales.*—La organización práctica del trabajo dentro de la Empresa es facultad exclusiva de su Dirección. A tales efectos, se comprenden dentro de las citadas atribuciones, y entre otras otorgadas por la vigente legislación, las siguientes:

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

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

Art. 10. *Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.*—La Empresa, previo informe de los representantes legales del personal, certificaciones facultativas, análisis de rendimientos o examen práctico llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando, a otros trabajos de menor categoría, antes de recurrir a la rescisión del contrato de trabajo por las causas citadas.

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

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

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

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

CAPITULO III

Clasificaciones profesionales

Art. 11. *Clasificación del personal.*—La clasificación del personal se llevará a cabo, en lo no previsto en este Convenio, de conformidad con lo que al efecto señala la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975.

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

Art. 12. *Otros puestos de trabajo.*—La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la calificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, será objeto de estudio en cada uno de ellos, individualmente considerados, aplicándose para concepción, definición y determinación salarial los mismos principios seguidos en el establecimiento de este Convenio, por lo que la retribución y condiciones laborales se determinarán por comparación y proporcionalidad con categorías ya definidas.

Art. 13. *Clasificación por grupos.*—El personal afectado por el presente Convenio se hallará comprendido en algunos de los siguientes grupos genéricos, establecidos en razón de la función que cada productor efectúa:

- I. Ventas.
- II. Administración.
- III. Almacén y reparto.

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

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

Grupo III. Almacén y reparto.—Se incluye en este grupo al personal que organiza y dirige el trabajo de los empleados y obreros adscritos al mismo; el que registra la llegada, almacenamiento, pesada y entrega de productos; los que expiden, reciben, almacenan, entregan y pesan las mercancías; los que preparan los pedidos para su posterior transporte y entrega a los clientes; los que ejecutan fundamentalmente trabajos de índole material o 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 profesionales comprendidas en los grupos precedentes, quedan reflejadas en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo, el cual forma parte integrante del mismo.

Art. 14. *Clasificación según permanencia.*—Atendiendo a la permanencia, el personal de la Empresa se clasificará en fijo o de plantilla, temporero o interino:

- a) Personal fijo o de plantilla: Tiene esta consideración el que se precisa de modo permanente para la realización de todas las labores exigidas por la actividad normal de la Empresa, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.
- b) Personal temporero: Es el trabajador que, en determinadas épocas del año en que se intensifican las operaciones co-

merciales e industriales, se contrata por período determinado con el fin de reforzar la plantilla de los trabajadores fijos o de realizar promociones, demostraciones y envasado de productos en locales comerciales u otros lugares.

c) Personal interino: Es el que sustituye a un trabajador fijo durante su ausencia por causa de enfermedad, accidente de trabajo, servicio militar, licencia especial, excedencias forzosas y análogas.

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

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

CAPITULO IV

Admisión, ascensos y ceses del personal

Art. 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 al personal de cada centro de trabajo, al objeto de que aquél pueda, si lo desea, 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.

Art. 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 obreros cualificados: Tres meses.
Personal no cualificado: Quince días.

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

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

Art. 17. *Ascensos.*—Se aplicará al respecto lo prevenido en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación.

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

Art. 18. *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 obreros cualificados: Un mes.
Personal no cualificado: Quince días.

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

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

Art. 19. *Ceses.*—El personal fijo o de plantilla sólo puede ser despedido en base a lo prevenido al efecto por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El personal temporero e interino cesarán, al término de sus respectivos contratos, sin derecho a indemnización alguna.

CAPITULO V

Jornadas de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 20. *Jornadas de trabajo.*—Las jornadas de trabajo, horarios y demás condiciones se regularán en cada caso por las disposiciones legales vigentes.

Dado que en el momento de la firma de este Convenio Colectivo no han sido establecidas por el Gobierno y/o Comunidades autónomas respectivas, las fiestas de ámbito nacional y local correspondientes, se conviene que sean doscientos treinta y nueve los días que en todo caso deben trabajarse en cada centro durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, distribuyéndose aquéllos de acuerdo con los calendarios, horarios y notas que se adjuntan como anexos.

Art. 21. *Vacaciones.*—El personal de plantilla afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinte días laborables o de veinticinco días naturales.

Aquellas personas que tuvieran reconocido el derecho a disfrutar de más días de los indicados, lo mantendrán como concesión a título personal y a extinguir.

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

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

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

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

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

El personal de ventas percibirá, durante las vacaciones, el promedio de primas calculadas en período 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.

Art. 22. *Permisos y licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario, plus Convenio y antigüedad, en su caso, por alguno de los motivos siguientes:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de su residencia habitual, en los casos de alumbramiento de su esposa, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo que no exceda de un día en el caso de matrimonio de hijos o hermanos, así como para la obtención del carné de conducir.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como para asistir a consulta médica particular.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional a que hace referencia la vigente Ley de Relaciones Laborales.

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

Art. 23. *Efectos falta de asistencia.*—Independientemente de la sanción que proceda, la falta de asistencia injustificada al trabajo llevará consigo el pago a cargo del productor incurrido en tal circunstancia de los importes de la Seguridad Social, tanto de la parte trabajadora como empresarial, correspondiente al período de ausencia. Igual criterio se aplicará en los permisos sin sueldo, excepción hecha de los casos en que el trabajador lo haya solicitado, al menos con tres días de antelación y aquéllos no sean por duración superior a siete días.

Art. 24. *Servicio militar.*—Los trabajadores que voluntaria o forzosamente se incorporen a cumplir el servicio militar tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio, y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

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

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

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

Art. 25. *Traslados y permutas.*—Los traslados del personal deberán realizarse:

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

Condiciones económicas

Art. 26. *Retribuciones.*—Las remuneraciones o regímenes salariales que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que se insertan en el anexo 2, las cuales no serán objeto de revisión durante 1980, pero sí a finales de este año, en que se negociarán los correspondientes a 1981, y salvando siempre la garantía «ad personam» establecida en el artículo sexto.

Art. 27. *Salario o sueldo base.*—El salario o sueldo base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, es el que figura en la primera columna del anexo de tablas retributivas.

Art. 28. *Plus Convenio.*—Se establece un plus Convenio para todo el personal en la cuantía que consta en las respectivas tablas retributivas.

Art. 29. *Retribución Convenio.*—La retribución Convenio es el resultado de la suma del salario base y del plus Convenio.

Art. 30. *Complemento personal de antigüedad.*—Se establece para el personal un número ilimitado de trienios, cuyo importe consta en el anexo 2, reconociéndose la antigüedad de cada trabajador, a estos efectos, desde su ingreso al servicio de la Empresa, a excepción hecha de los periodos de excedencia, así como los de aprendizaje y aspirantazgo administrativo efectuados con anterioridad a julio de 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.

Art. 31. *Gratificaciones.*—Todo el personal percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe queda determinado en la columna respectiva en las tablas retributivas.

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

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

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

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán a tenor del importe consignado en la columna correspondiente de las tablas retributivas (anexo 2).

Se entenderán como horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria respectiva, sin que en tal conjunto se cuenten las horas de recuperación de fiestas, excepción hecha de los casos de enfermedades, accidentes o licencia, en que, a este efecto, se computarán las ausencias como jornadas trabajadas.

Mensualmente, se informará a los Delegados de personal de las horas extraordinarias que se efectúen en sus respectivos centros de trabajo, y trimestralmente aquéllos podrán revisar esta circunstancia a través de las liquidaciones de la Seguridad Social.

Art. 33. *Primas de rendimiento personal de ventas.*—El personal de ventas percibirá unas primas de rendimiento, cuyos importes serán previamente establecidos por los respectivos Directores o Jefes y comunicados oportunamente a cada receptor por parte de aquéllos.

Art. 34. *Primas de rendimiento personal, almacén de Pujeadas.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las condiciones aplicadas al respecto en 1979 al personal del indicado almacén.

Art. 35. *Complemento «seguridad».*—En función de lo prevenido en el artículo noveno 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 cuya cuantía estará en función de la dedicación y efectividad realmente requeridas y/o aportadas.

Art. 36. *Plus distancia.*—Al personal que resida en localidad distinta de aquella en que se halle 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 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 «Gallina Blanca» deba trasladar o crear cualquier centro de trabajo.

Art. 37. *Desplazamientos por razones de trabajo.*

A) *Uso de vehículos particulares (kilometraje).*—Las personas autorizadas para utilizar vehículos particulares en gestiones laborales percibirán una compensación económica por kilómetro recorrido, cuyo importe se calcula tomando como referencia los valores que una publicación especializada de garantía asigne a los elementos y factores siguientes: Gastos fijos (interés sobre precio de compra del vehículo, 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.

A efectos de determinación de los importes a abonar, se tomará en consideración que los coches utilizados por empleados son inferiores a 10 CVF, y los Jefes de 10 a 12,00 CVF.

Oportunamente se darán a conocer los importes que corresponden abonar en cada momento.

B) *Desplazamientos convenidos (gestiones en plaza).*—En compensación de los desplazamientos regulares que haya de efectuar determinado personal de ventas por razones de trabajo (desplazamiento desde almacén a lugares de venta, traslado de productos para efectuar implantaciones, entrega de pedidos, canjes, cambio vales premios, así como distribución de material de promoción y publicidad necesarios, etc.), aquél percibirá una cantidad fija o periódica por día trabajado, cuyo importe será anunciado por los respectivos Jefes de área y objeto de revisión cuando proceda modificar los importes del «kilometraje».

C) *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 a la de la propia residencia como en los que únicamente hayan de efectuarse un almuerzo o cena.

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

Art. 38. *Faltas de género, hojas de carga y descarga.*—El personal de ventas se responsabilizará de tales faltas de género durante un periodo máximo de tres meses. Una vez superado éste sin que se hayan efectuado las liquidaciones correspondientes, las pérdidas que pudieran contabilizarse correrán a cargo del área respectiva. Anualmente se liquidarán las posibles sobras producidas a nivel individual.

Art. 39. *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 a libreta de su Caja de Ahorros o Banco indicado por el interesado.

Las primas de rendimiento del personal de ventas se liquidarán dentro de los cuarenta días siguientes al cierre mensual correspondiente. Cuando ello no sea posible por 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

Art. 40. *Reconocimientos médicos.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que lo soliciten serán reconocidos cuando menos una vez cada dos años. Al efecto se realizarán en las diferentes áreas las gestiones procedentes ante los respectivos Gabinetes Técnicos Provinciales del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, dependientes del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social; ante la Mutua de Accidentes de Trabajo, con la que «Gallina Blanca» tiene contratado el seguro obligatorio de accidentes; ante cualquier Entidad o profesionales médicos especializados o ante el propio servicio médico de Empresa, en el caso de Agrupación Cataluña (Pujadas).

Este reconocimiento comprenderá el estudio médico que al efecto previene el artículo 44 del vigente Reglamento de los servicios médicos de Empresa.

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

Art. 41. *Prestación por accidente de trabajo.*—Al personal que se encuentre en situación de baja con incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo le será concedida, en su caso, una prestación económica que, adicionada a la reglamentaria del seguro de accidentes, dé un total del 100 por 100 de la retribución real percibida durante el mes precedente.

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

Art. 42. *Póliza de accidentes.*—A partir de la fecha de la firma de este Convenio, la Empresa concertará 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: Ochocientas mil pesetas en caso de fallecimiento o de invalidez permanente a causa de accidente sobrevenido a los asegurados, tanto en el ejercicio de su profesión como en su vida privada. Los capitales correspondientes al personal de ventas serán de un millón trescientas mil pesetas.

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

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

Art. 43. *Ayuda por jubilación o invalidez.*—Al producirse la baja en la Empresa por jubilación o invalidez de un trabajador con más de veinte años de servicio en la misma, recibirá de ella el importe íntegro de una mensualidad. En todo caso se garantiza el abono de 75.000 pesetas.

Art. 44. *Prestación económica por fallecimiento.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio causarán, en favor de su cónyuge, descendientes o ascendientes que con él convivan, y por este orden, el derecho a la percepción de 120.000 pesetas. Dicha prestación absorbe, en su caso, la mensualidad que al efecto previene la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación.

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

Art. 45. *Ayuda familiar.*—A los productores cabeza de familia y madres solteras con hijos a su cargo, menores de dieciséis años, se les abonará la cantidad de setecientos sesenta y tres pesetas mensuales por hijo.

A todo el personal que hasta la fecha de la firma del presente Convenio viniera percibiendo alguna cantidad por este concepto, sin ser cabeza de familia, le será respetada su percepción actual en la cuantía y condiciones que tuviese hasta el presente, como concesión a título personal y a extinguir.

Art. 46. *Ayuda a hijos minusválidos.*—La Empresa completará la prestación abonada por la Seguridad Social por tal concepto hasta la cantidad mensual de ocho mil pesetas.

Art. 47. *Fondo social para cultura y deportes.*—Los Delegados del personal de cada Centro de trabajo podrán proponer a su respectivo Jefe de área o de zona las actividades culturales y deportivas que proyecten realizar durante la vigencia del presente Convenio, al objeto de que aquéllos puedan someterlas a la consideración de la Dirección de la Compañía, y ésta vea la procedencia y posibilidad de subvencionarlas en todo o en parte.

Art. 48. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará, para aquellos puestos de trabajo que considere necesarios, las prendas de trabajo reglamentarias. La Dirección de la Empresa, previo informe de los Delegados de personal y Jefes de área y zona respectivos, determinará las características de las prendas reglamentarias, así como la forma en que éstas deberán utilizarse.

Se considerarán como prendas necesarias, incluidas dentro de este artículo, las prendas de invierno llamadas «anoraks», para los productores que 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 sustituidas, a juicio de la Dirección, antes de finalizar el período de duración establecido, se entregará al trabajador una nueva prenda, efectuándosele el descuento de una parte de su importe, fijado conjuntamente por los respectivos Jefes de área y Delegados de personal, en atención a las circunstancias de cada caso y a razón de un 40 por 100 mensual.

En cada área de venta 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

Art. 49. En todo cuanto pueda relacionarse con este capítulo se estará a lo prevenido al efecto en la legislación aplicable en cada momento.

Art. 50. *Faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, en leves, graves y muy graves.

1.º 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 cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad 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.º 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 cuantías de características análogas a las enumeradas.

3.º Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de los secretos de la Empresa, la embriaguez y 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.

Art. 51. *Sanciones.*—Las sanciones que precederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

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

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

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

Art. 52. Las sanciones que en orden laboral puedan 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 de la Empresa

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

A) Los Delegados de 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 veinticuatro horas de antelación.

B) La Sección Sindical de CC. OO., constituida en su día a nivel de Pujadas, Infanta Carlota y Fábrica de San Juan Despi, podrá justificar mensualmente hasta un límite de cuarenta horas retribuidas.

Las correspondientes ausencias deberán ser anunciadas al Jefe respectivo, al menos, con veinticuatro 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 o de área, respectivos, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados del personal o por un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento 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 al límite de una hora.

Se concederá al efecto hasta un límite de diez 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, y siempre que dicha Central cuente con un número de afiliados superior a un 10 por 100 de la plantilla.

ANEXO 1

Definiciones de las categorías profesionales

I. VENTAS

Jefe de zona.—Es quien, con plena responsabilidad y autonomía, planifica, impulsa, dirige y controla una zona de ventas, de acuerdo con los criterios y objetivos fijados por Dirección de Ventas, ante la cual responde de la gestión realizada.

Jefe de área.—Es quien asume, con plena responsabilidad y autonomía, la ejecución de la política y objetivos de ventas dentro de su área, impulsando, planificando, programando y verificando la labor del personal a su cargo, de acuerdo con las directrices recibidas del respectivo Jefe de zona o de ventas, ante quien responde de la gestión realizada.

Agente-Supervisor ventas.—Es quien, además de su labor básica de Agentes de ventas, realiza algunas funciones de supervisión y control sobre un grupo concreto de Agentes de venta, actuando en este aspecto bajo las órdenes inmediatas del Jefe de área como ayudante o auxiliar del mismo.

Agente de ventas.—Es quien, a las órdenes directas del Jefe de área, con vehículo propio o de la Empresa, en plaza o fuera de la misma (de acuerdo con las rutas que los criterios puramente comerciales y de ventas aconsejen), ya sea en la modalidad de autoventa u otra cualquiera, realiza directamente la función específica de venta a los clientes, de aquellos productos que la Empresa haya asignado al Agente de ventas, efectuando, si procede, la carga y descarga de la mercancía o, en el supuesto de que se proceda al envío de la misma, verificando y cuidando su 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 ventas; controla la caducidad de la mercancía que haya en existencia en los establecimientos que visite, retirando o cambiando, según proceda, la que encuentre caducada; informando diaria o semanalmente a sus superiores de la gestión efectuada y cuidando del buen estado y conservación del vehículo y/o material que se le hubiere confiado.

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

Agente promoción ventas.—Es quien tiene a su cargo, de modo primordial, el cuidado del punto de venta, efectuando la entrega o colocación de todos aquellos elementos de promoción de ventas que la Empresa le haya confiado; cuidando de la visibilidad, orden de 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 sema-

nalmente, a su respectivo Jefe de área, de quien depende directamente.

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

II. ADMINISTRACION

Jefe administrativo de zona.—Es quien a las órdenes inmediatas del Jefe de zona y de acuerdo con sus directrices, dirige, distribuye, ordena y controla toda la gestión administrativa del personal a su cargo, funcionando con autonomía dentro de 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 área, o del Jefe administrativo de zona, realiza con o sin otros empleados a sus órdenes, la gestión administrativa o funciones específicas superiores que se le hayan encomendado dentro de la misma, y que 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 alguno 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 correspondientes, 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 par 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, les corresponda.

Oficial de segunda.—Es el empleado que con iniciativa restringida y con subordinación al Jefe respectivo u Oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencia sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los 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 aquéllas. En esta categoría se integran las Telefonistas y Mecanógrafas.

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

III. ALMACEN Y REPARTO

Encargado de almacén.—Es quien, bajo la dependencia del Jefe administrativo de zona, y de acuerdo con sus 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 una área o zona por sí y/o a través de otras personas, las tareas referentes al pro-

ceso de recepción, ubicación, traslado, despacho y distribución de los productos, previa la cumplimentación de los correspondientes documentos administrativos.

Almacenero.—En quien, aportando su esfuerzo físico, con o sin otras personas a sus órdenes, está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

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

Oficial primera 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 maquinarias de alta complejidad.

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

Oficial primera Conductor.—Es el trabajador que, estando en posesión del carné de conducción correspondiente y con co-

nocimientos de la mecánica del automóvil suficientemente probados, conduce camiones, furgonetas u otros vehículos, efectuando por sí mismo aquellas reparaciones adecuadas a su capacidad y medios disponibles. Efectuará, en su caso, la carga, descarga y entrega de la mercancía, respondiendo de la misma durante su transporte.

Oficial primera Carretillero.—Es quien conduce carretillas elevadoras o carretillas automóviles 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 mercancías y artículos promocionales, cobro de recibos y demás trabajos análogos.

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

Personal de limpieza.—Es quien, al servicio de la Empresa, se dedica a la limpieza de sus locales, almacén, oficinas, servicios, etc.

ANEXO 2

Tablas retributivas para 1980

	Sueldo o salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio	Gratificaciones		Horas extras	Complemento personal antigüedad por trienio		
				Marzo septiembre	Julio Navidad		Mensual y gratificaciones julio y Navidad	Gratificaciones marzo y septiembre	Horas extras y festivas
I. Ventas									
Jefe de zona	20.760	55.245	76.005	23.123	76.005	—	1.271	741	—
Jefe de área	20.760	49.020	69.780	22.319	69.780	—	1.271	741	—
Agente supervisor ventas ...	20.760	32.401	53.161	21.104	53.161	—	1.017	593	—
Agente de ventas	20.760	32.401	53.161	21.104	53.161	—	1.017	593	—
Agente promoción v e n t a s (Merch.)	20.760	32.401	53.161	21.104	53.161	—	1.017	593	—
Degustadora-promotora	20.760	21.894	42.654	19.758	42.654	—	1.017	593	—
II. Administración									
Jefe administrativo zona ...	20.760	34.842	55.602	22.319	55.602	—	1.017	593	—
Jefe de 2.ª administrativa ...	20.760	32.707	53.467	22.319	53.467	—	1.017	593	—
Oficial 1.ª	20.760	28.401	47.161	21.104	47.161	346	1.017	593	8
Oficial 2.ª	20.760	24.787	45.527	21.104	45.527	317	1.017	593	8
Cobrador	20.760	25.394	46.154	20.546	46.154	232	1.017	593	5
Auxiliar administrativo	20.760	22.894	43.654	19.758	43.654	300	1.017	593	8
Aspirante administrativo ...	20.760	15.316	36.076	18.638	36.076	200	1.017	593	8
III. Almacén y reparto									
Encargado de almacén	20.760	32.707	53.467	22.319	53.467	278	1.017	593	5
Capataz de almacén	20.760	31.995	52.755	21.104	52.755	236	1.017	593	5
Almacenero	20.760	25.394	46.154	20.546	46.154	232	1.017	593	5
Capataz de oficio	20.760	32.402	53.162	21.104	53.162	258	1.017	593	5
Oficial 1.ª Mecánico	20.760	27.418	48.178	21.057	48.178	244	1.017	593	5
Oficial 1.ª Conductor	20.760	27.418	48.178	21.057	48.178	244	1.017	593	5
Oficial 1.ª Carretillero	20.760	27.418	48.178	21.057	48.178	244	1.017	593	5
Oficial 2.ª almacén	20.760	23.972	44.732	20.354	44.732	244	1.017	593	5
Peón	20.760	20.503	41.263	18.892	41.263	202	1.017	593	5
Personal limpieza	20.760	20.503	41.263	18.892	41.263	202	1.017	593	5

NOTA.—Durante 1980 y respecto a lo percibido en 1979 por la suma de los conceptos de sueldo o salario base, plus Convenio, gratificaciones, primas rendimiento personal de ventas, en su caso, etc., las retribuciones experimentarán las siguientes variaciones: Aumento de un 18 por 100 a las inferiores a 1.000.000 de pesetas anuales; aumento de un 15 por 100 a las comprendidas entre 1.000.001 y 1.250.000 pesetas anuales, y aumento de un 14 por 100 a retribuciones superiores a 1.250.000 pesetas.

El incremento adicional de 1.000 pesetas incluido en estas tablas en el plus Convenio y gratificaciones de julio y Navidad de las categorías de Auxiliares y Oficiales segunda administrativos se tomará del «complemento personal» que pudieran tener las personas afectadas.

CALENDARIO LABORAL ZONAS Y AREAS VENTAS (EXCEPTO MADRID Y CATALUÑA)

Año 1980

ENERO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRERO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

MARZO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Horarios y totales anuales

(Zonas y áreas ventas, excepto Madrid y Cataluña)

1. Administración, almacén y reparto.

A) Horarios:

a) 1-1-80 a 30-4-80 y 1-10-80 a 31-12-80:

Lunes a viernes: Ocho horas 10 minutos diarios (8 a 13 horas 10 minutos y 16 a 19).

Sábados: Cinco horas (8 a 13).

b) 1-5-80 a 30-9-80:

Lunes a sábado: Siete horas 40 minutos diarios (7 horas 20 minutos a 15 horas).

c) Veinte minutos de descanso para el desayuno.

B) Totales anuales:

Días de trabajo: 239.

Horas presencia: 1.874 horas 10 minutos.

Horas efectivas: 1.794 hora 30 minutos.

Notas

1. Los horarios concretos, anotados entre paréntesis, son indicativos, pudiendo adoptarse, en cada Centro de trabajo, a las peculiaridades de la región, siempre que se respeten los totales consignados y la modalidad específica de horario establecida.

2. En el presente calendario faltan por consignar 1 (uno) fiesta opcional, que podrá celebrarse el día que cada productor elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su Jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada área o zona.

3. Si por disposición legal superior se colocara en alguna zona, región, nacionalidad o comunidad autónoma, alguna fiesta (ya sea nacional o local) en día distinto de los consignados en el presente 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 días festivos (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara «puente») anotados en el presente calendario.

4. En caso de que el día 5 de junio no fuera declarado fiesta en alguna zona, región, nacionalidad o comunidad autónoma, tal fiesta se celebrará el día que legalmente se designe, trasladándose la fiesta correspondiente al día 6 de junio a otro día, de acuerdo con lo especificado en el párrafo 3.

5. Según la marcha de las ventas, a juicio de la Dirección, podrán cambiarse los sábados días 28 de abril y 24 de mayo, previstos como laborables, por otros dos que se determinarán con la máxima antelación posible y, como mínimo, con una semana de anticipación.

6. En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (239).

7. A la vista de los resultados obtenidos durante el período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de septiembre, en que se establece la jornada intensiva, a título experimental, para los grupos de Administración, Almacén y Reparto, se estudiará, a finales de 1980, la posibilidad y conveniencia de ampliar la extensión del referido período de jornada intensiva, para el año 1981.

CALENDARIO LABORAL VENTAS MADRID

Año 1980

ENERO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRERO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

MARZO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Horarios y totales anuales ventas Madrid

1. Administración.

A) Horarios:

- a) 1-1-80 a 30-4-80 y 1-10-80 a 31-12-80:

Lunes a viernes: Ocho horas diarias (8 a 13 y 16 a 19).
Sábados: Cinco horas (8 a 13).

- b) 1-5-80 a 30-9-80.

Lunes a sábado: Siete horas 30 minutos diarios (7 horas 30 minutos a 15 horas).

c) Veinte minutos de descanso para el desayuno.

B) Totales anuales:

Días de trabajo: 239.

Horas de presencia: 1.836.

Horas efectivas: 1.756 horas 20 minutos.

2. Almacén y Reparto:

A) Horarios:

- a) 1-1-80 a 30-4-80 y 1-10-80 a 31-12-80.

Lunes a viernes: Ocho horas diarias (8 a 13 y 16 a 19).
Sábados: Cinco horas (8 a 13).

b) 1-5-80 a 30-9-80.

Lunes a sábado: Ocho horas 5 minutos diarios (6 horas 55 minutos a 15 horas).

c) Veinte minutos de descanso para el desayuno.

B) Totales anuales:

Días de trabajo: 239.

Horas presencia: 1.889 horas 40 minutos.

Horas efectivas: 1.810 horas.

Notas

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 consignados y la modalidad específica de horarios establecida.

2. En el presente calendario faltan por consignar 1 (uno) fiesta opcional, que podrá celebrarse el día que cada productor elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su Jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada área o zona.

3. Si por disposición legal superior se colocara en alguna zona, región, nacionalidad o comunidad autónoma, alguna fies-

ta (ya sea nacional o local) en día distinto de los consignados en el presente 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 días festivos (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara «puente») anotados en el presente calendario.

4. En caso de que el día 5 de junio no fuera declarado fiesta en alguna zona, región, nacionalidad o comunidad autónoma, tal fiesta se celebrará el día que legalmente se designe, trasladándose la fiesta correspondiente al día 6 de junio a otro día, de acuerdo con lo especificado en el párrafo 3.

5. Según la marcha de las ventas, a juicio de la Dirección, podrán cambiarse los sábados días 28 de abril y 24 de mayo, previstos como laborables, por otros dos que se determinarán con la máxima antelación posible y, como mínimo, con una semana de anticipación.

6. En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (239).

7. A la vista de los resultados obtenidos durante el período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de septiembre, en que se establece la jornada intensiva, a título experimental, para los grupos de Administración, Almacén y Reparto, se estudiará, a finales de 1980, la posibilidad y conveniencia de ampliar la extensión del referido período de jornada intensiva, para el año 1981.

CALENDARIO LABORAL JEFATURA ZONA NORDESTE Y AREAS VENTAS CATALUÑA

Año 1980

ENERO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRERO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

MARZO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE 1980

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Calendario laboral Jefatura Zona Nordeste y Areas Ventas Cataluña

1. Administración.

A) Horario:

Siete horas 20 minutos a 8 horas: Horario de entrada flexible.
Ocho horas a 15 horas: Horario normal de trabajo (con 20 minutos de descanso para el desayuno).

Quince horas a 15 horas 40 minutos: Horario de salida flexible.

B) Totales anuales:

Días de trabajo: 239.
Horas presencia: 1.832 horas 20 minutos.
Horas efectivas: 1.752 horas 40 minutos.

2. Almacén y Reparto:

A) Horario:

Lunes a viernes: Ocho horas 5 minutos (8 a 13 horas 5 minutos y 16 a 19).

Sábado: Cinco horas (8 a 13).

B) Veinte minutos de descanso para el desayuno.

C) Totales anuales:

Días de trabajo: 239.
Horas presencia: 1.885 horas 40 minutos.
Horas efectivas: 1.806 horas.

Notas

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 consignados y la modalidad específica de horario establecida.

2. En el presente calendario faltan por consignar 3 (tres) fiestas opcionales, que podrán celebrarse el día que cada productor elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su Jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada área o zona.

3. Si por disposición legal superior se colocara en alguna zona, región, nacionalidad o comunidad autónoma, alguna fiesta (ya sea nacional o local) en día distinto de los consignados en el presente 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 días festivos (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara «puente») anotados en el presente calendario.

4. Según la marcha de las ventas, a juicio de la Dirección, podrán cambiarse los sábados días 26 de abril y 24 de mayo, previstos como laborables, por otros dos que, se determinarán con la máxima antelación posible y, como mínimo, con una semana de anticipación.

5. En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (239).

6. A la vista de los resultados obtenidos durante el período comprendido entre el 1 de mayo a 30 de septiembre, en que se establece la jornada intensiva, a título experimental, para los grupos de Administración, Almacén y Reparto, se estudiará, a finales de 1980, la posibilidad y conveniencia de ampliar la extensión del referido período de jornada intensiva, para el año 1981.

Normas para los productores que tienen establecido horario flexible (de entrada y salida)

A) Hora de entrada.

Cada productor, a la hora de entrada, inmediatamente después de haber fichado, entregará personalmente su ficha al Jefe o persona delegada (en su despacho o mesa correspondiente), que previamente haya designado el Jefe respectivo.

B) Hora de salida.

Cada productor, a la hora de salida, encontrará su ficha en el lugar correspondiente de su casillero, en el cual la dejará, después de haber marcado.

Nota importante

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 complementarse necesariamente el tiempo de flexibilidad concedido.

En consecuencia, agotado el tiempo de flexibilidad establecido, desaparece cualquier tipo de tolerancia en la hora de entrada o de salida.

Información actualizada sobre compensaciones o prestaciones económicas, cuyos importes se hallan condicionados por variaciones periódicas u ocasionales

I. Desplazamientos por razones de trabajo (artículo 37 del presente Convenio Colectivo).

A) Uso de vehículos particulares (kilometraje):

Desde el día 12-1-80 se abonarán los siguientes importes:

13,19 pesetas/kilómetro a coches de Agentes de ventas.
16,63 pesetas/kilómetro a coches de Jefes de zona y área. No obstante, cuando éstos utilicen coches inferiores a 10 CVF cobrarán el «kilometraje» asignado a los Agentes de ventas.

B) Desplazamientos convenidos (gestiones en plaza):

Desde el día 12-1-80 se abonarán los siguientes importes:

Barcelona y Madrid: 593 pesetas/día trabajado.
Bilbao y Valencia: 528 pesetas/día trabajado.
Sevilla: 396 pesetas/día trabajado.
La Coruña, Oviedo, Valladolid y Zaragoza, 330 pesetas/día trabajado.

C) Ausencias del lugar de residencia habitual (gastos viaje):

Desde el día 2-1-80 se abonarán los siguientes importes:

Día completo: 1.600 pesetas.
Medio día: 600 pesetas.

II. Fondo social para cultura y deportes (artículo 47).

Durante 1980, la Dirección de GB 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:

Zona Nordeste: 219.000 pesetas.
Zona Levante: 125.000 pesetas.
Zona Sur: 155.000 pesetas.
Zona Centro: 158.000 pesetas.
Zona Norte: 136.000 pesetas.

5097

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo para los trabajadores al servicio de las Empresas de Tratamientos Agrícolas y Extinción de Incendios de Trabajos Aéreos.

Visto lo actuado en expediente de conflicto colectivo promovido por trabajadores al servicio de las Empresas de Tratamientos Agrícolas y de Extinción de Incendios, cuya actividad se encuentra regulada por la Reglamentación de Trabajo de 30 de julio de 1975, denominada de Trabajos Aéreos;

Resultando que oportunamente tuvo entrada en esta Dirección General el escrito de interposición de la reclamación correspondiente, promovida por la representación de los trabajadores pertenecientes a los sectores citados;

Resultando que con arreglo a lo dispuesto en los artículos 23 y 24 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 se dio traslado a la otra parte del escrito de referencia y se celebró la reunión con intento de avenencia;

Resultando que después de celebrada aquella fue formulada una nueva propuesta por la representación empresarial, no aceptada por la otra parte, la cual insiste en su petición originaria de que se dicte un Laudo por la Administración;

Considerando que a tenor de lo que dispone el artículo 25, b), del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, procede que, ante la falta de acuerdo de las partes, las cuales tampoco hicieron uso de la vía de arbitraje voluntario, por esta Dirección General se dicte un Laudo de Obligado Cumplimiento para las Empresas de Tratamientos Agrícolas y de Extinción de Incendios, que se rigen por la Reglamentación aprobada por Orden ministerial de 30 de julio de 1975, de Trabajos Aéreos;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Primero.—Las retribuciones del personal comprendido en los apartados a) y b) del artículo 1.º de la Reglamentación de Trabajo para las Empresas de Trabajos Aéreos serán las que se fijan en el anexo único de esta Resolución.

Segundo.—El importe de las dietas y de las primas de producción a percibir por el personal citado en el artículo anterior será como sigue:

Dietas: a) Destacamento: Las que resulten de multiplicar el número de días que duró el destacamento por la dieta nacional o internacional que le corresponda; b) Residencia: El 85 por 100 de la que correspondiera al destacamento; c) Destino: El 60 por 100 de lo que correspondiera al destacamento. Primas de producción: Pilotos: Abonado, 0,80 pesetas por K/L; restantes tratamientos agrícolas, 1,33 pesetas por K/L; tratamientos con bajo volumen (por hectárea), 20,81 pesetas. Hectárea-horas vuelo-vigilancia y lucha contra incendios forestales: Lucha contra heladas y trabajos varios que hayan de ser medidos por tiempo: Aeronave hasta 500 K/L, 2.368 pesetas por hora; aeronave hasta 1.000 K/L, 2.841 pesetas por hora; aeronave hasta 1.000 K/L, 2.960 pesetas por hora. Mecánicos: El 12 por 100 de las cantidades percibidas por los Pilotos.

El artículo 59, párrafo 2.º, de la Reglamentación de Trabajo será aplicable a las horas extraordinarias que realicen los Mecánicos.