

Categorías profesionales	Sin antigüedad		Un quinquenio antigüedad		Dos quinquenios (10 por 100) antigüedad	
	Sin tóxico peligroso	Con tóxico peligroso	Sin tóxico peligroso	Con tóxico peligroso	Sin tóxico peligroso	Con tóxico peligroso
Oficial de segunda B	292,63	325,37	306,54	340,92	320,58	366,48
Oficial de segunda C	289,24	321,57	302,98	336,93	316,72	352,29
Oficial de tercera A	282,72	314,29	296,12	329,27	309,55	344,27
Oficial de tercera B	275,63	306,37	288,70	320,96	301,75	335,58
Peón especialista	264,58	294,02	277,91	308,81	289,61	321,98
Peón ordinario	252,40	280,40	264,30	293,70	276,19	306,99
Encargado	—	—	399,58	445,44	417,92	465,96
Listero	—	—	298,30	—	311,81	—
Almacenero	—	—	—	—	296,89	—
Delincante de primera	—	—	393,58	—	410,53	—
Delincante de segunda	—	—	328,99	—	343,98	—
Auxiliar	283,98	—	298,18	—	—	—
Oficial de primera administrativo	—	—	393,58	—	—	—
Oficial de segunda administrativo	—	—	328,99	—	—	—
Auxiliar	283,98	—	298,18	—	—	—

7666

RESOLUCION de 23 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Gallina Blanca, S. A.» (zonas y áreas de venta).

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Gallina Blanca, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 3 y 18 de febrero de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 1 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial para la Empresa «Gallina Blanca, S. A.» (zonas y áreas de venta).

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

Ambito: Areas de venta

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, negociadas en los límites del Acuerdo Nacional de Empleo (AN), serán de aplicación a todas las zonas y áreas de venta de la Empresa «Gallina Blanca, S. A.», radicadas en las distintas provincias.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982 y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 1982.

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, 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 figura 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 consi-

derarse 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:

- Retribuciones de todo orden y carácter.
- Gratificaciones reglamentarias, voluntarias o pactadas.
- Precio horas extraordinarias, pluses o compensaciones análogas.
- Pluses de transporte y distancia.
- 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 en 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.

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 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:

- 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 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 rendimiento 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.

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 previstas todas las plazas enumeradas si la necesidad y volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección, no lo requirieren.

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, queda reflejada 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, temporal o interino:

a) Personal fijo o de plantilla.—Tiene esta consideración el que se precisa de modo permanente para la realización de todas las labores exigidas por la actividad normal de la Empresa, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.

b) Personal temporero.—Es el trabajador que, en determinadas épocas del año en que se intensifican las operaciones comerciales e industriales, se contrata por período determinado con el fin de reforzar la plantilla de los trabajadores fijos o de realizar promociones, demostraciones y 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, excedencia forzosa 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 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 aquéllos a las pruebas de ingreso que se estimen oportunas.

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

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 cesará, 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.

Se conviene que sean doscientos treinta y seis 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.

Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta tendrán la duración de un mes.

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 periodo 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 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.

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:

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

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 periodo de ausencia. Igual criterio se aplicará en los permisos sin sueldo, excepción hecha de los casos en que el trabajador los 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 periodo 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 reingreso 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 solicitud del interesado.
- Por acuerdo de Empresa y trabajador.
- Por necesidad del servicio.
- Por permuta.

a) Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle la categoría y sus retribuciones, si 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 de trabajo 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 las modificaciones 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 sustituidos por las tablas retributivas que se insertan en el anexo 2.

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 de las tablas retributivas:

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

Las dos últimas gratificaciones se harán efectivas el día 15 del respectivo mes, y a cualquier efecto legal se entenderá como 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 que se efectúen de común acuerdo, y a tenor de la legislación aplicable, se abonarán según el importe consignado en la columna correspondiente de las tablas retributivas.

La Comisión Deliberadora, al amparo de la facultad que le concede el artículo 6 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, pacta el módulo para el cálculo de dichas horas, del que resultan los valores únicos recogidos en las tablas retributivas del anexo para 1982, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan durante la vigencia de este Convenio colectivo.

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

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 perceptor por parte de aquéllos.

Art. 34. *Primas de rendimiento personal de almacén.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las condiciones aplicadas al respecto en 1979 al personal del almacén de Pujadas (Barcelona).

Por el mismo concepto se abonarán 1.000 pesetas mensuales

a los Capataces, Almaceneros, Oficiales primera Mecánicos, Conductores, Carretileros y Oficiales de segunda Almacén y Reparto de los almacenes de las demás zonas aéreas de venta.

Art. 35. *Complemento seguridad.*—En función de lo prevenido en el artículo 9.º 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 1.650 pesetas mensuales.

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.

Oportunamente se darán a conocer los importes que corresponden abonar en cada momento. (Ver anexo 4.)

B) Desplazamientos convenidos (gestiones en plaza).—En compensación a los desplazamientos regulares que haya de efectuar determinado personal de ventas por razones de trabajo (desplazamiento desde almacén a lugares de venta, traslado de productos para efectuar implantaciones, entrega de pedidos, 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 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. 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 o libreta de su Caja de Ahorros o Banco indicado por el interesado.

Las primas de rendimiento del personal de ventas se liquidarán dentro de los cuarenta días siguientes al cierre mensual correspondiente. Cuando ello no sea posible por 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 sometidos a un reconocimiento médico anual. Al efecto, y en las diferentes áreas de ventas, se realizarán las gestiones procedentes ante los respectivos Gabinetes Técnicos Provinciales del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, dependientes del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social; ante la Mutua de Accidentes de Trabajo, con la que «Gallina Blan-

ca, S. A.», tiene contratado el seguro obligatorio de accidentes; ante cualquier Entidad o profesionales médicos especializados, o ante el propio Servicio Médico de Empresa, en el caso de Agrupación Cataluña (Pujadas).

Este reconocimiento comprenderá el estudio médico que 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.*—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: 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 90.000 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 135.000 pesetas. Dicha prestación absorbe, en su caso, la mensualidad que al efecto previene la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación.

Esta prestación será independientemente 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 novecientas setenta 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 diez mil setecientas setenta 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 «anoracks» 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 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

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.ª 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, en los supuestos de horario inflexible, 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.ª 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 características análogas a las enumeradas.

3.ª 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 procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

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

2.ª 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.ª 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 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

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

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

Las correspondientes 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 100 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 el 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 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 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 venta 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 de Promoción de Ventas, siempre que la jornada laboral de aquél no se halle saturada. Esta polivalencia de tareas no implicará disminución alguna de las primas por rendimiento que aquéllos tuvieran asignadas durante la vigencia de este Convenio colectivo.

Agente de Promoción de 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 y decoro de aquéllos; realizando la recogida tanto de material de promoción (una vez cumplida su misión) como de aquellas mercancías caducadas que pudiere encontrar en los establecimientos que visite, informando, diaria o semanalmente, a su respectivo Jefe de Área, de quien depende directamente.

Degustadora-Promotora.—Es quien, bajo las órdenes y directrices específicas de sus superiores, se ocupa de promover y realizar en establecimientos comerciales u otros centros de 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 determinando 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, 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 y 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 80 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 transperta 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 e 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 distribuir las 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 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 de primera Conductor.—Es el trabajador que, estando en posesión del carné de conducción correspondiente y con conocimientos de la mecánica del automóvil suficientemente probados, conduce camiones, furgonetas u otros vehículos, efectuando por sí mismo aquellas reparaciones adecuadas a su capacidad y medios disponibles. Efectuará, en su caso, la carga, descarga y entrega de la mercancía, respondiendo de la misma durante su transporte.

Oficial primera Carretillero.—Es quien conduce carretillas elevadoras o carretilla 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 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, etcétera.

ANEXO 2
TABLAS RETRIBUTIVAS PARA 1982

	Sueldo salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio	Gratificaciones		Retribución anual	Horas extra- ordinarias	Complemento personal, antigüedad, por trienio		
				Marzo y septiembre	Julio y Navidad			Mensual y gratifica- ciones julio y Navidad	Gratificacio- nes marzo y septiembre	Horas extra- ordinarias y festivas
I. Ventas:										
Jefe de Zona	28.440	69.289	97.709	36.630	97.709	1.441.186	—	1.462	852	—
Jefe de Area	28.440	61.358	89.798	36.630	89.798	1.330.432	—	1.462	852	—
Agente supervisor ventas	28.440	40.238	68.676	34.338	68.676	1.030.140	—	1.250	730	—
Agente ventas	28.440	40.236	68.676	34.338	68.676	1.030.140	—	1.250	730	—
Agente promoción ventas	28.440	40.236	68.676	34.338	68.676	1.030.140	—	1.250	730	—
Degustador-Promotor	28.440	26.882	55.322	27.661	55.322	829.830	—	1.250	730	—
II. Administración:										
Jefe administrativo zona	28.440	43.339	71.779	35.890	71.779	1.078.686	—	1.250	730	—
Jefe de segunda administrativo ...	28.440	40.625	69.065	34.533	69.065	1.035.976	444	1.250	730	9
Oficial de primera	28.440	33.328	61.768	30.884	61.768	926.520	385	1.250	730	9
Oficial de segunda	28.440	30.533	58.973	29.487	58.973	884.596	352	1.250	730	9
Cobrador	28.440	30.732	59.172	29.586	59.172	887.580	258	1.250	730	6
Auxiliar administrativo	28.440	28.153	56.593	28.297	56.593	848.896	333	1.250	730	9
Aspirante administrativo	28.440	18.521	46.961	23.481	46.961	704.416	222	1.250	730	9
III. Almacén y Reparto:										
Encargado de Almacén	28.440	40.625	69.065	34.533	69.065	1.035.976	309	1.250	730	6
Capataz de Almacén	28.440	39.720	68.160	34.080	68.160	1.022.400	262	1.250	730	6
Almacenero	28.440	30.732	59.172	29.586	59.172	887.580	258	1.250	730	6
Capataz de oficio	28.440	40.237	68.677	34.339	68.677	1.030.156	287	1.250	730	6
Oficial primera Mecánico	28.440	33.328	61.768	30.884	61.768	926.520	271	1.250	730	6
Oficial primera conductor	28.440	33.328	61.768	30.884	61.768	926.520	271	1.250	730	6
Oficial primera carrétilero	28.440	33.328	61.768	30.884	61.768	926.520	271	1.250	730	6
Oficial segunda almacén-reparto.	28.440	28.910	57.350	28.675	57.350	860.250	249	1.250	730	6
Peón	28.440	24.462	52.902	26.451	52.902	793.530	225	1.250	730	6
Personal limpieza	28.440	24.462	52.902	26.451	52.902	793.530	225	1.250	730	6

ANEXO 3

CALENDARIO LABORAL ZONAS Y AREAS VENTAS. 1982

ENERO 1982

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

JULIO 1982

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 1982

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

AGOSTO 1982

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					

MARZO 1982

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 1982

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		

ABRIL 1982

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 1982

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	

MAYO 1982

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 1982

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					

JUNIO 1982

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	

DICIEMBRE 1982

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 (España, excepto Madrid y Cataluña)

Administración, Almacén y Reparto

A) Horarios:

Siete horas cincuenta y cinco minutos diarios, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno. (Siete horas cinco minutos a dieciséis horas) ó (siete horas treinta minutos a quince horas veinticinco minutos).

B) Totales anuales:

Días de trabajo, doscientos treinta y seis.
Horas presencia, mil ochocientos sesenta y ocho horas veinte minutos.
Horas efectivas, mil seiscientos ochenta y nueve horas cuarenta minutos.

HORARIOS Y TOTALES ANUALES MADRID

1. Administración

A) Horarios:

Siete horas cuarenta y cinco minutos diarios, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno. (Siete horas quince minutos a quince horas) ó (siete horas treinta minutos a quince horas quince minutos).

B) Totales anuales:

Días de trabajo, doscientos treinta y seis.
Horas de presencia, mil ochocientas veintinueve horas.
Horas efectivas, mil seiscientos cincuenta horas veinte minutos.

2. Almacén y Reparto

A) Horarios:

Ocho horas diarias, en horario continuo, con veinte minutos para desayuno. (Siete horas a quince horas) ó (siete horas treinta minutos a quince horas treinta minutos).

B) Totales anuales:

Días de trabajo, doscientos treinta y seis.
Horas de presencia, mil ochocientas ochenta y ocho horas.
Horas efectivas, mil ochocientas nueve horas veinte 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 superior se colocara en alguna zona, región, nacionalidad o Comunidad Autónoma alguna fiesta nacional en día distinto de los consignados en este calendario como festivo, tal fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el presente calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara puente).

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

3. En el presente calendario faltan por consignar tres fiestas asignables, que se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

1.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.

2.ª Una vez hecha la atribución que se especifica en la regla 1.ª, las fiestas asignables que quedarán libres de determinación se considerarán opcionales, pudiendo celebrarse el día que cada productor elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su Jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada área o zona.

4. En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (236).

Nota común a todos los centros de trabajo afectados por este Convenio Colectivo (incluida Cataluña).—A fin de hacer posible la implantación de horario intensivo, de modo generalizado, para el personal de Administración y de Almacén y Reparto, se establece, en todos los centros afectados por este Convenio Colectivo, un turno de cierre administrativo de ventas, que comprenderá al personal administrativo necesario para atender, durante las tardes de los viernes víspera de sábados festivos, los cierres administrativos semanales correspondientes a la semana en curso.

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

CALENDARIO LABORAL PARA ZONA NORDESTE Y AREAS VENTAS CATALUÑA

ENERO 1982

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

JULIO 1982

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 1982

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

AGOSTO 1982

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					

MARZO 1982

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 1982

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		

ABRIL 1982						
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 1982						
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 1982						
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						

OCTUBRE 1982						
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 1982						
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 1982						
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 CATALUÑA

1. Administración.

A) Horarios, siete horas cuarenta y cinco minutos diarios:

Siete horas quince minutos a ocho horas: Horario de entrada flexible.

Ocho horas a quince horas: Horario normal de trabajo, con veinte minutos de descanso para desayuno.

Quince horas a quince horas cuarenta y cinco minutos: Horario de salida flexible.

B) Totales anuales:

Días de trabajo, doscientos treinta y seis.

Horas de presencia, mil ochocientas veintinueve.

Horas efectivas, mil setecientas cincuenta horas veinte minutos.

2. Almacén y Reparto

A) Horarios:

Ocho horas diarias, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno.

(Siete horas a quince horas) o (siete horas treinta minutos a quince horas treinta minutos).

B) Totales anuales:

Días de trabajo, doscientos treinta y seis.

Horas presencia, mil ochocientas ochenta y ocho.

Horas efectivas, mil ochocientas nueve horas veinte minutos.

Notas:

1. En el presente calendario faltan por consignar 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.

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

3. Si por disposición legal superior se colocara alguna fiesta (ya sea nacional o local) en día distinto de los consignados en este calendario como festivo, tal fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el presente calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara «puente»).

4. La flexibilidad de horario que se establece en el presente calendario laboral (flexibilidad de entrada y salida) no es acumulativa, es decir, que cada día debe de completarse necesariamente el tiempo de flexibilidad concedido.

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

5. En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (236).

ANEXO 4

INFORMACION ACTUALIZADA SOBRE COMPENSACIONES O PRESTACIONES ECONOMICAS, CUYOS IMPORTES SE HALLAN CONDICIONADOS POR VARIACIONES PERIODICAS U OCASIONALES

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

A) Uso de vehículos particulares (kilometraje).

Desde el día 25 de julio de 1981 se abonan los siguientes importes:

- 14,67 pesetas/kilómetro a coches de Agentes de Ventas.
- 18,74 pesetas/kilómetro a coches de Jefes de Zona o Area.

No obstante, cuando éstos utilicen coches inferiores a 10 CVF cobrarán el kilometraje asignado a los Agentes de Venta.

Desde el día 1 de marzo de 1982 se abonarán los importes de kilometraje rectificadas de acuerdo con el estudio que se está efectuando, según convenido en las deliberaciones del presente Convenio.

B) Desplazamientos convenidos (gestiones en plaza).

Desde el día 25 de julio de 1981 se abonan los siguientes importes:

- Barcelona, Madrid y Valencia: 659 pesetas/día trabajado.
- Bilbao: 588 pesetas/día trabajado.
- Sevilla: 440 pesetas/día trabajado.
- La Coruña, Oviedo, Valladolid y Zaragoza: 367 pesetas/día trabajado.

Desde el día 1 de marzo de 1982 se modificarán tales importes, en función de la que se establezca respecto al nuevo importe de kilometraje, según el apartado A) precedente.

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

Desde el día 1 de enero de 1982 se abonarán los siguientes importes:

- Día completo: 2.200 pesetas.
- Medio día: 750 pesetas.

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

Durante 1982, 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, 235.000 pesetas.
- Zona Levante, 125.000 pesetas.
- Zona Sur, 165.000 pesetas.
- Zona centro, 160.000 pesetas.
- Zona Norte, 120.000 pesetas.

Total, 805.000 pesetas.

7667

RESOLUCION de 24 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.».

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 18 de febrero de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores, el día 15 de febrero de 1982, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Sozoa Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AUTOPISTAS DEL ATLANTICO, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.», y el personal a su servicio.