Con el mismo requisito y por el concepto de matrimonio, se concederá una gratificación de 15.000,- ptas.

ARTICULO 41º.-

GRATIFICACION DE MANDO.-

Por el concepto de Jefatura se percibirán las siguientes cantidades:

Capitán	30.000,- Ptas.
Jefe de Maquinas	25.000,- Ptas.

Estas cantidades solamente se percibirán en los periodos de embarque y en ningún caso en el resto de las situaciones (vacaciones, expectativas, comisiones, etc., etc.).

ARTICULO 42º.-

CORRESPONDENCIA.-

El Capitán deberá facilitar la dirección postal del consignatario o agente del puerto donde el buque vaya a hacer escala, o indicar si el buque sale a ordenes.

La Empresa adoptará medidas con el fin de enviar al buque las cartas dirigidas a los tripulantes que se hayan recibido en el domicilio de la misma.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por la tripulación serán entregadas para su franqueo y envio al Capitán, quien las entregará al consignatario en este sentido.

TABLA SALARIAL.- SALARIO PROFESIONAL.

CATEGORIAS	SUELDO	PERMANENCIA	TOTAL BRUTO
Capitán	66.306,-	37.788,-	104.094,-
1º Oficial	55.288,-	44.612,-	99.900,-
2º Oficial	50.262,-	44.088,-	94.350,-
Telegrafista	50.262,-	44.088,-	94.350,-
Contramaestre	40.210,-	13.070,-	53.280,-
Marinero	36.555,-	10.745,-	47.300,-
Mozo	33.232,-	11.168,-	44.400,-
Jefe Maquinas	63.581,-	39.649,-	103.230,-
1º Maquinista	55.288,-	44.612,-	99.900,-
2º Maquinista	50.262,-	44.088,-	94.350,-
Calderetero	40.210,-	13.070,-	53.280,-
Engrasador	36.555,-	10.745,-	47.300,-
Cocinero	40.210,-	13.070,-	53.280,-
Camarero	36.555,-	10.745,-	47.300,-

TABLA DE ANTIGUEDAD.-

CATEGORIAS	IMPORTE TRIENIO
Capitán	4.750,-
1º Oficial	4.500,-
2º Oficial	4.250,-
Telegrafista	4.250,-
Contramaestre	2.400,-
Marinero	2.150,-
Mozo	2.000,-
Jefe Maquinas	4.650,-
1º Maquinista	4.500,-
2º Maquinista	4.250,-
Calderetero	2.400,-
Engrasador	2.150,-
Cocinero	2.400,-
Camarero	2.150,-

HORAS EXTRAORDINARIAS.- EJERCICIO 1.983.- EN BASE A 1.608 H. AÑO

CATEGORIAS	IMPORTE BRUTO
Capitán	602,-
1º Oficial	475,-
2º Oficial	411,-
Telegrafista	411,-
Contramaestre	319,-
Marinero	290,-
Mozo	281,-
Jefe Maquinas	570,-
1º Maquinista	475,-
2º Maquinista	411,-
Calderetero	319,-
Engrasador	294,-
Cocinero	319,-
Camarero	290,-

REMUNERACION ANUAL BRUTA.- CONCEPTOS FIJOS.-

CATEGORIA	SALARIO	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
Capitán	1.249.128,-	208.188,-	1.457.316,-
1º Oficial	1.198.800,-	199.800,-	1.398.600,-
2º Oficial	1.132.200,-	188.700,-	1.320.900,-
Telegrafista	1.132.200,-	188.700,-	1.320.900,-
Contramaestre	639.360,-	106.560,-	745.920,-
Marinero	567.600,-	94.600,-	662.200,-
Mozo	532.800,-	88.800,-	621.600,-
Jefe Maquinas	1.238.760,-	206.460,-	1.445.220,-
1º Maquinas	1.198.800,-	199.800,-	1.398.600,-
2º Maquinas	1.132.200,-	188.700,-	1.320.900,-
Calderetero	639.360,-	106.560,-	745.920,-
Engrasador	567.600,-	94.600,-	662.200,-
Cocinero	639.360,-	106.560,-	745.920,-
Camarero	567.600,-	94.600,-	662.200,-

16920 *RESOLUCION de 6 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Gallina Blanca, S. A.».*

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 11 de abril y 5 de mayo de 1983, suscrito por las partes el día 6 de abril de 1983, 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:

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

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «GALLINA BLANCA, S. A.»

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1º Ambito de aplicación

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio, negociadas en los limites del Acuerdo Interconfederal (A.I.) serán de aplicación en todas las Zonas y Areas de Venta de la Empresa Gallina Blanca, S.A., radicadas en las distintas provincias y Entidades Autonómicas del Estado Español.

Artículo 2º .- El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 1.983 y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 1.984.

Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tacita 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 aún después de su vencimiento, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo Convenio hasta la entrada en vigor de este último.

Artículo 3º .- JURISDICCION E INSPECCION

En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación e interpretación del Convenio, una Comisión Paritaria, que estará formada por los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa que se relacionan seguidamente:

Por los trabajadores:

Baltasar Cloquell	Francisco E. Moreno
Pedro Félix	José Puerta
Marcelino Fernández	Angel Román
Máximo Garcia	Tomás Terrón
Pablo González	Rafael Torrico
Antonio Jiménez	Jaime Traver

Por la empresa:

Andrés Lizarraga Ramón	Roser Pajarols Cerqueda
Angel Luna Soteras	Alejandro Pueyo Querol
Pío Matas Castells	Jaime Vidal Aubach

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

GALLINA BLANCA, S.A.
Infanta Carloca, nº 38
Teléfono: 250.15.00
Barcelona - 29

Artículo 4º.- LEGISLACION 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.

Artículo 5º.- COMPENSACION

Formando las estipulaciones del presente Convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente, a los fines de su aplicación práctica, quedando compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden derivadas de la relación laboral 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.

Artículo 6º.- GARANTIA "AD PERSONAM"

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

Artículo 7º.- ABSORBIBILIDAD

Dada la naturaleza del presente pacto colectivo, las disposiciones legales o Convenio de ámbito superior que implíquen 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.

Artículo 8º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

En caso de que, por la Dirección General de Trabajo o en cualquier otro Organismo oficial en ejercicio de las facultades que 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

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9º.- FACULTADES EMPRESARIALES

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

a) La adscripción o traslado de personal a distintas secciones.
b) La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.
c) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y calidad en la totalidad o parte de los trabajos.
d) La designación de labores determinadas al personal y adjudicación del 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.

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

La Empresa, previo informe de los Representantes legales del personal, certificaciones facultativas, análisis de rendimientos o exámen práctico llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuído 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 derivársele siempre y cuando no le fuera imputable culpabilidad alguna al respecto.

CAPITULO III

CLASIFICACIONES PROFESIONALES

Artículo 11º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

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

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

Artículo 12º.- 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 conceptuación, definición y determinación salarial los mismos principios seguidos en el establecimiento de este Convenio, por lo que la retribución y condiciones laborales se determinarán por comparación y proporcionalidad con categorías ya definidas.

Artículo 13º.- CLASIFICACION 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 que 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.

Artículo 14º.- CLASIFICACION SEGUN 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 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, excedencias forzosas y análogas.

En el contrato que se pacte deberán especificarse el nombre de la persona sustituída 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 aquélla 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

ADMISION, ASCENSOS Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 15º.- ADMISION 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 aquel, si lo desea, pueda concurrir a dichas vacantes.

La admisión de los trabajadores al servicio de la Empresa se ajustará a las normas legales establecidas al efecto, pudiendo someterse a 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.

Artículo 16º.- PERIODO DE PRUEBA

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

Artículo 17º.- 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.

A) PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, y en las fechas que oportunamente se acordarán entre los respectivos Delegados de Personal y Departamento de Personal, se convocarán dos exámenes a los que podrán concurrir los auxiliares administrativos con, al menos, dos años de antigüedad en esta categoría, que aspiren a promocionar a la de Oficial segunda administrativo.

Tales pruebas comprenderán ejercicios de Ortografía; de cálculo aritmético, hasta regla de tres; de Mecanografía (copia de un texto claro durante un cuarto de hora, a una velocidad de 250 pulsaciones por minuto como mínimo y sin incurrir en más de 10 faltas); de clasificación y archivo de documentos, según datos y normas precisas; de comprensión de órdenes administrativas, y ejercicios sencillos sobre significación de conceptos contables.

Gallina Blanca, S.A. subvencionará el 50 por 100 de los gastos docentes que implique la preparación profesional de las personas interesadas en superar las indicadas pruebas.

Asimismo y durante la vigencia del presente convenio, Gallina Blanca, S.A. abonará el 50 por 100 de los gastos docentes a aquellos trabajadores que cursaren estudios relacionados específica y directamente con la actividad de esta Compañía y, en todo caso, los de BUP, COU, Graduado Escolar, Formación Profesional (administrativa, eléctrica, mecánica y química) y Enseñanza Superior.

El número total de beneficiados por la indicada subvención no podrá exceder del 5 por 100 de la plantilla de cada Centro de Trabajo. Tales estudios deberán efectuarse en Centros oficiales u oficialmente reconocidos.

Siempre que las necesidades de trabajo lo permitan, se considerará la posibilidad de acceder a la reducción de jornada que, por razones de estudios de índole profesional y relacionados con la actividad de Gallina Blanca, S.A., puedan solicitar las personas interesadas a sus respectivos Jefes. Previa y oportunamente se tendrá en cuenta el grado de aprovechamiento obtenido en los estudios cursados, así como en los que se cursen.

En todo caso, la correspondiente reducción de jornada no excederá de una hora diaria, y el abono de la retribución se efectuará a razón del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 18º.- 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.

Artículo 19º.- 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

Artículo 20º.- 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 233 los días que en 1.983 y 230 los días que en 1.984 deban en todo caso trabajarse en cada centro de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, distribuyéndose aquellos de acuerdo con los calendarios, horarios y notas que se adjuntan como anexo".

Artículo 21º.- VACACIONES

El personal de plantilla afectado por el presente Convenio disfrutará de una vacaciones anuales retributivas de veintiocho días naturales durante 1.983 y de treinta días naturales durante el año 1.984".

Las vacaciones anuales de los menores de 18 años y los mayores de 60 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 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 retribuído durante el año, podrá descontársele 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 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.

Artículo 22º.- 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 carmet 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 legislación vigente.

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

Artículo 23º.- 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 incurso 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 los haya solicitado, al menos con tres días de antelación y aquéllos no sean por duración superior a siete días.

Artículo 24º - 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 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.

Artículo 25º.- 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 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 natual. En el supuesto de traslado definitivo, se estará a las disposiciones que regulen esta materia con carácter general, y en el caso en que el trabajador opte por rescindir su contrato de trabajo podrá beneficiarse de las condiciones económicas previstas para los despidos improcedentes.

En caso de perentoria necesidad, el traslado se avisará con una antelación superior a 10 días, procediendo al abono de unas dietas que 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.

EXCEDENCIAS

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

Las vacantes de igual o similar categoría a la que tuvieren reconocida cada empleado en situación de excedencia, y que la empresa no decida amortizar, siempre que aquélla venciera dentro de los seis meses siguientes a la fecha de producirse la correspondiente vacante, será ofrecida a los indicados empleados, según el orden de vencimiento de sus respectivas excedencias.

Asimismo, y si fuera de su interés, le será ofrecida la posibilidad de aceptar los contratos de interinidad que hubieren de formularse para sustituir a trabajadores en situación de baja por ILT u otras causas. Tales contratos de interinidad se rescindirían al reincorporarse a su trabajo los empleados que fueron objeto de sustitución, y las personas que los sustituyeron volverían a su situación de excedencia, manteniendo el derecho que les reconoce el artículo 46.5. del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 26º.- RETRIBUCIONES

Las remuneraciones o regímenes salariales que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio quedan totalmente sustituídas por las tablas retributivas que se insertan en el anexo 2.

ulo 27º.- 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.

Artículo 28º.- PLUS CONVENIO

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

Artículo 29º.- RETRIBUCION CONVENIO

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

Artículo 30º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD

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 períodos 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 pactos, el personal adquirirá derechos a los trienios devengados al servicio de la Empresa, con las excepciones citadas en el párrafo anterior, a tenor del importe correspondiente a la categoría del ascenso.

Artículo 31º.- GRATIFICACIONES

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

a) Navidad: se abonará el 22 de diciembre de cada año.
b) Julio: se abonará el día laborable inmediatamente anterior al 17 de julio de cada año.
c) Gratificación de marzo.
d) Gratificación de septiembre.

Las dos últimas gratificaciones se harán efectivas el día 15 del respectivo mes y a cualquier efecto legal se entenderá 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 24º para los casos de Servicio Militar.

Artículo 32º.- 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 2.380/1973, 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.

Artículo 33º.- 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.

Artículo 34º.- PRIMAS DE RENDIMIENTO PERSONAL DE ALMACEN

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 1.161,- ptas. mensuales a los Capataces, Almaceneros, Oficiales de 2ª de Almacén y Reparto de los Almacenes de las demás Zonas/Areas de Venta", Oficiales 1º Mecánicos, Conductores y Carretilleros.

Artículo 35º.- COMPLEMENTO "SEGURIDAD"

En función de lo prevenido en el artículo 9º 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 1.910 Ptas. mensuales.

Artículo 36º.- PLUS DISTANCIA

Al personal que resida en localidad distinta de aquélla 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.

Artículo 37º.- 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 Kms.

Oportunamente se darán a conocer los importes que corresponde 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, cargas, 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 Area, 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 1º de enero.

Artículo 38º.- FALTAS DE GENERO 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 Area respectiva. Anualmente se liquidarán las posibles sobras producidas a nivel individual.

Artículo 39º.- 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

Artículo 40º.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que lo soliciten, serán sometidos a un reconocimiento médico anual. Al efecto y en las diferentes Areas de Ventas, se realizarán las gestiones procedentes ante los respectivos Gabinetes Técnicos Provinciales del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, dependientes del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social; ante la Mutua de Accidentes de Trabajo, con la que 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 44º del vigente Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

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

Artículo 41º.- PRESTACION 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. 41 bis.- Asimismo, al personal en situación de incapacidad laboral transitoria y que sea objeto de intervención quirurgica (cirugía mayor) o internamiento en institución hospitalaria por enfermedad grave, le será abonada una prestación económica que, adicionada a la correspondiente de la Seguridad Social, alcance un total de 100 por 100 de su salario real y promedio de prima percibidos durante los últimos treinta días.

La indicada prestación económica será abonada durante un período máximo de treinta días, reservándose la empresa la facultad de comprobar la veracidad de la razón que justifique dicha subvención.

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

Artículo 42º.- POLIZA DE ACCIDENTES

La Empresa mantendrá concertada con una entidad aseguradora una póliza colectiva de accidentes en favor de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, entregando a éstos el certificado individual correspondiente.

Los capitales asegurados serán: un millón doscientas dieciseis mil pesetas en caso de fallecimiento ó 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 novecientas setenta y seis 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.

Artículo 43º.- AYUDA POR JUBILACION 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.

Artículo 44º.- PRESTACION ECONOMICA 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 Ptas. 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.

Artículo 45º.- AYUDA FAMILIAR

A los productores cabeza de familia y madres solteras con hijos a su cargo, menores de 16 años, se les abonará la cantidad de mil ciento veintiseis 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.

Artículo 46º.- AYUDA A HIJOS MINUSVALIDOS

La Empresa completará la prestación abonada por la Seguridad Social por tal concepto, hasta la cantidad mensual de doce mil pesetas.

Artículo 47º.- FONDO SOCIAL PARA CULTURA Y DEPORTES

Los Delegados del personal de cada centro de trabajo podrán proponer a su respectivo Jefe de Area 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.

Las cantidades disponibles a éstos efectos experimentarán un incremento de su totalidad del 16%.

Artículo 47º.- Bis.- El valor del tradicional "LOTE DE NAVIDAD", se aumenta para el año 1.983, en la cantidad de 13.000,- ptas.

En 1.984 dicha cantidad será aumentada en el porcentaje correspondiente a la revisión salarial de 1.984, a la cifra resultante se le añadirá el importe de 1.984. El importe de 1.984 será igual al de 1.983 incrementando con el porcentaje de aumento de 1.984.

Artículo 48º.- 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 Area y Zona respectivos, determinará las características de las prendas reglamentarias, así como la forma en que éstas deberán utilizarse.

Se considerarán como prendas necesarias, incluídas 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 sustituídas, 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 Area y Delegados de Personal, en atención a las circunstancias de cada caso, y a razón de un 40 por 100 mensual.

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

CAPITULO VIII

REGIMEN DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO

Artículo 49º.- En todo cuanto pueda relacionarse con este Capítulo, se estará a lo prevenido al efecto en la Legislación aplicable en cada momento.

Artículo 50º.- FALTAS

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

1ª. 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 flexible, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo en el término de un mes; en los demás tipos de horario el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo y si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2ª. 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.

3ª. 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 mismo de un año.

Artículo 51º.- SANCIONES

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

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

2ª. 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.

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

Artículo 52º.- 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

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 53º.- 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 retribuídas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las correspondientes ausencias deberán ser anunciadas a los Jefes respectivos, al menos con 24 horas de antelación.

B) La Sección Sindical de CC.OO., constituída en su día a nivel de Pujadas, Infanta Carlota y Fábrica de San Juan Despí, podrá justificar mensualmente hasta un límite de 40 horas retribuídas.

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

C) Los trabajadores de cada centro de trabajo podrán reunirse en asamblea, previa expresión del orden del día propuesto y comunicación al Jefe de Zona o de Area respectivos, con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados del Personal o porun número de trabajadores no inferior al 25 % de la plantilla de cada centro de trabajo. La asamblea será presidida en su caso por los Delegados del personal mancomunadamente, o tres de los trabajadores que la hayan solicitado, responsabilizándose del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de extraños en la asamblea.

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

Salvo razones de fuerza mayor o de absoluta urgencia, las asambleas deberán celebrarse en la primera o última hora de la jornada de trabajo, a criterio de la Dirección de la Empresa o de sus representantes, y procurando que su duración total no supere al límite de una hora.

Se concederá al efecto hasta el límite de 10 horas retribuídas 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 % de la plantilla.

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

DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

I. VENTAS

JEFE DE ZONA.- Es quien, con plena responsabilidad y autonomía, planifica; impulsa, dirige y controla una Zona de Ventas, de acuerdo con los criterios y objetivos fijados por Dirección de Ventas, ante la cual responde de la gestión realizada.

JEFE DE AREA.- Es quien asume, con plena responsabilidad y autonomía, la ejecución de la política y objetivos de Ventas dentro de su Area, impulsando, 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 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 Area, como ayudante o auxiliar del mismo.

AGENTE DE VENTAS.- Es quien, a las órdenes directas del Jefe de Area, 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 polivalencia de tareas no implicará disminución alguna de las primas por rendimiento que aquellos tuvieran asignadas durante la vigencia de este convenio colectivo.

AGENTE PROMOCION VENTAS.- Es quien tiene à 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 Area, 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 Area, 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 corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

También se incluyen en esta categoría los Perforistas, Verificadores, Clasificadores y Grabadores que operan con máquinas adecuadas para realizar el tratamiento automático de la información, así como quienes efectúan tareas de Control de Calidad de Proceso de Datos, siempre y cuando, unos y otros actúen, dentro de su respectiva función, con iniciativa y responsabilidad restringida (resolviendo directamente todas las incidencias que deriven de las operaciones de su propio trabajo, ya sea con el Centro de Cálculo, ya con las personas o Centros suministradores de datos) y tal función les ocupe, como mínimo, un 60% 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 ALMACEN.- 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 ALMACEN.- Es quien, bajo la dependencia de un Encargado de Almacén, de un Jefe Administrativo o de un Jefe de Area, 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 Area o Zona por sí y/o a través de otras personas las tareas referentes al proceso de recepción, ubicación, traslado, despacho y distribución de los productos, previa la cumplimentación de los correspondientes documentos administrativos.

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

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

OFICIAL PRIMERA MECANICO.- Es quien, poseyendo el oficio de mecánico, lo realiza con tal grado de perfección que no solo 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 carnet de conducción correspondiente y con conocimientos de la mecánica del automóvil suficientemente probados, conduce camiones, furgonetas u otros vehículos, efectuando por sí mismo aquellas reparaciones adecuadas a su capacidad y medios disponibles. Efectuará en su caso la carga, descarga y 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 incluída en la misma máquina y diseñada para tal fín.

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

OFICIAL SEGUNDA ALMACEN.- Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén, y ayuda a la 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.

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

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Es quien al servicio de la Empresa, se dedica a la limpieza de sus locales, almacén, oficinas, servicios, etc.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1ª CLAUSULA DE REVISION SALARIAL : AÑO 1.983

En el caso de que el índice de precios al consuno (IPC), establecido por el INE, registrase el 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fín de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el convenio, a fín de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

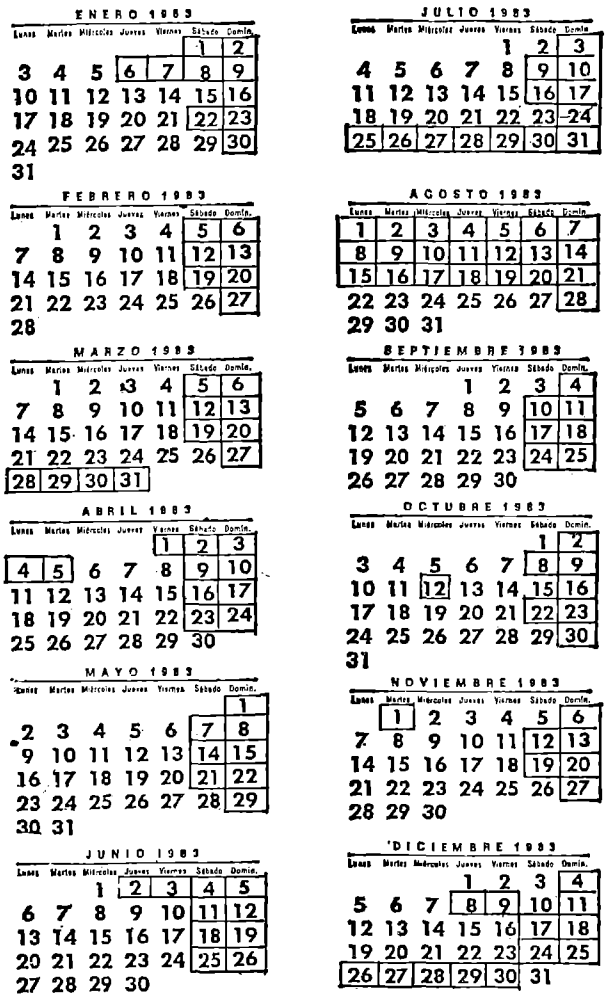
2ª REVISION SALARIAL: AÑO 1.984

El 1 de enero de 1984 se procederá a la revisión salarial de las cláusulas económicas contenidas en el presente Convenio dentro de los límites y condiciones que puedan establecerse por acuerdo entre las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales, aplicándose, en todo caso, la banda más alta.

En defecto de acuerdo entre las aludidas representaciones, las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio para 1983 serán incrementadas (con efecto desde 1 de enero de 1984) en el porcentaje de aumento del Indice de Precios al Consuno previsto para 1984.

En este caso, y en el supuesto de que se reprodujeran en 1984 las circunstancias previstas en la Disposición Transitoria 1ª (CRS: 1983), en Septiembre del referido año 1984, se efectuará una nueva revisión salarial en los términos establecidos en la "Cláusula de revisión salarial : Año 1983).

	SUELDO SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION CONVENIO	GRATIFICACIONES MARZO Y SETIEMBRE	GRATIFICACIONES JULIO Y NAVIDAD	RETRIBUCION ANUAL	HORAS EXTRAS	COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGUEDAD, POR TRIENIO: MENSUAL Y GRATIFICACIONES JULIO Y NAVIDAD	COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGUEDAD, POR TRIENIO: GRATIFICACIONES MARZO Y SETIEMBRE	COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGUEDAD, POR TRIENIO: HORAS EXTRAS Y FESTIVAS
I. VENTAS										
JEFE DE ZONA	32.160	80.932	113.092	42.397	113.092	1.668.082		1.698	990	
JEFE DE AREA	32.160	71.776	103.936	42.397	103.936	1.539.898		1.698	990	
AGENTE SUPERVISOR VENTAS	32.160	47.328	79.488	39.744	79.488	1.192.320		1.449	846	
AGENTE VENTAS	32.160	47.328	79.488	39.744	79.488	1.192.320		1.449	846	
AGENTE PROMOCION VENTAS	32.160	47.328	79.488	39.744	79.488	1.192.320		1.449	846	
DEGUSTADOR-PROMOTOR	32.160	31.872	64.032	32.016	64.032	960.480		1.449	846	
II. ADMINISTRACION										
JEFE ADMINISTRATIVO ZONA	32.160	50.921	83.081	41.541	83.081	1.246.216		1.449	846	
JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	32.160	47.778	79.938	39.969	79.938	1.199.070	515	1.449	846	11
OFICIAL 1ª	32.160	39.333	71.493	35.747	71.493	1.072.396	446	1.449	846	11
OFICIAL 2ª	32.160	36.098	68.258	34.129	68.258	1.023.870	408	1.449	846	11
COBRADOR	32.160	36.328	68.488	34.244	68.488	1.027.320	300	1.449	846	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	32.160	33.345	65.505	32.753	65.505	982.576	386	1.449	846	11
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	32.160	22.195	54.355	27.178	54.355	815.236	258	1.449	846	11
III. ALMACEN Y REPARTO										
ENCARGADO DE ALMACEN	32.160	47.778	79.938	39.969	79.938	1.199.070	358	1.449	846	7
CAPATAZ DE ALMACEN	32.160	46.731	78.891	39.446	78.891	1.183.366	304	1.449	846	7
ALMACENERO	32.160	36.328	68.488	34.244	68.488	1.027.320	300	1.449	846	7
CAPATAZ DE OFICIO	32.160	47.330	79.490	39.745	79.490	1.192.350	333	1.449	846	7
OFICIAL 1ª MECANICO	32.160	39.333	71.493	35.747	71.493	1.072.396	314	1.449	846	7
OFICIAL 1ª CONDUCTOR	32.160	39.333	71.493	35.747	71.493	1.072.396	314	1.449	846	7
OFICIAL 1ª CARRETILLERO	32.160	39.333	71.493	35.747	71.493	1.072.396	314	1.449	846	7
OFICIAL 2ª ALMACEN-REPARTO	32.160	34.220	66.380	33.190	66.380	995.700	290	1.449	846	7
PEON	32.160	29.071	61.231	30.616	61.231	918.466	261	1.449	846	7
PERSONAL LIMPIEZA	32.160	29.071	61.231	30.616	61.231	918.466	261	1.449	846	7



ENERO 1983

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 1983

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						

MARZO 1983

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 1983

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 1983

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 1983

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 1983

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 1983

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 1983

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 1983

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 1983

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domin.
	1					
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 1983

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	

HORARIOS Y TOTALES ANUALES - AÑOS 1983 - 1984

(España, excepto Madrid y Cataluña)

I. ADMINISTRACION, ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

7 h. 55 m. diarios, en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno.

(7 h. 5 m. a 15 h.) ó (7 h. 30 m. a 15 h. 25 m.)

B) Totales anuales	Año 1983	Año 1984
Días de trabajo	233	230
Horas presencia	1844 h. 33 m.	1820 h. 49 m.
Horas efectivas	1766 h. 8 m.	1743 h. 24 m.

HORARIOS Y TOTALES ANUALES MADRID

I. ADMINISTRACION

A) Horarios

7 h. 45 m. diarios en horario continuado, con 20 m. de descanso para desayuno.

7 h. 15 m. a 8 h.	Horario de entrada flexible,
8 h. 1 15 h.	"Horario normal de trabajo.
15 h. a 15 h. 45 m.	Horario de salida flexible.

B) Totales anuales	Año 1983	Año 1984
Días de trabajo	233	230
Horas presencia	1805 h. 45 m.	1782 h. 30 m.
Horas efectivas	1728 h. 05 m.	1705 h. 50 m.

II. ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

8 h. en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno.

(7 h. a 15 h.) ó (7 h. 30 m. a 15 h. 30 m.)

B) Totales anuales	Año 1983	Año 1984
Días de trabajo	233	230
Horas presencia	1864 h.	1840 h.
Horas efectivas	1786 h.	1763 h. 20 m.

NOTAS

correspondientes al Calendario laboral de España (excepto Cataluña):

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

2. Si por disposición legal superior se colocara en alguna zona, región, nacionalidad o Comunidad Autónoma, alguna Fiesta Nacional en día distinto de los consignado 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:

   a) En el supuesto de que las Fiestas Locales (una o dos) no coincidieran con alguno de los días señalados como festivos en el presente Calendario, las Fiestas Asignables cubrirán, en primer lugar, las Fiestas Locales (una o dos), más algún posible puente que, como consecuencia de las mismas, pudiera originarse.

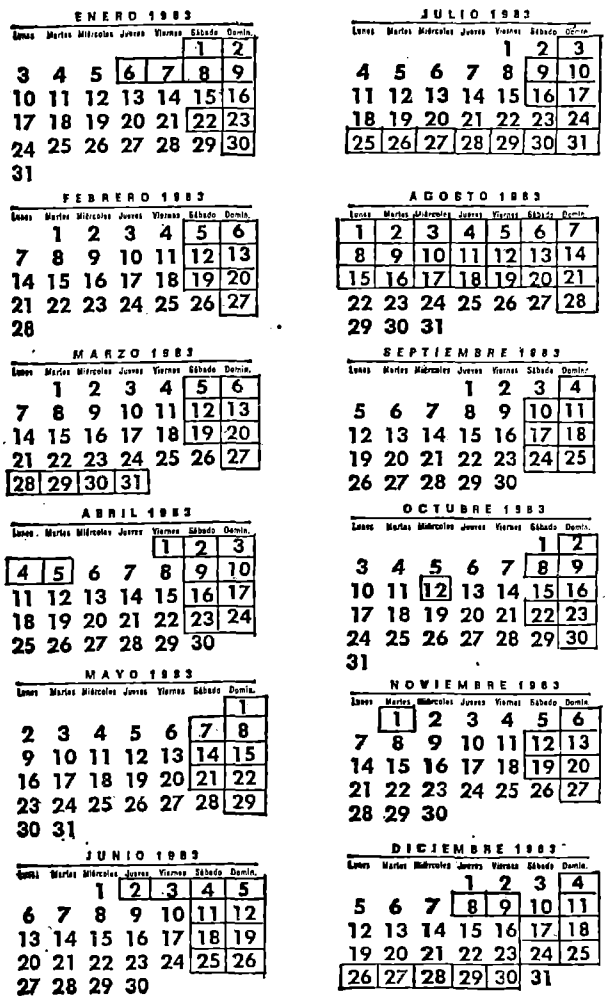
   b) Una vez hecha la atribución que se especifica en la regla a), las Fiestas Asignables que quedaran libres de determinación se considerarán Opcionales, pudiendo celebrarse el día que cada productor elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su Jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada Area o Zona.

4. En ningún caso puede ser disminuído el total de días de trabajo (233).

NOTA COMUN a todos los Centros de Trabajo afectados por este Convenio Colectivo (incluída 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 administrarivos 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.



Notas:

1. 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 Area 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 de 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 disminuído el total de días de trabajo (236).

ANEXO

CLAUSULA DE GARANTIA DE EMPLEO

En el supuesto de que un despido disciplinario promovido por GB. fuera declarado improcedente por sentencia de Magistratura de Trabajo, G.B. renuncia durante 1983-1984, al ejercicio de la acción indemnizatoria que le confiere el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores procediendo por lo tanto, por el solo hecho de tal sentencia firme, a la readmisión del trabajador. Como contrapartida la parte social acepta la vigencia del pacto anterior solo para el período 1983-1984 y se compromete a su eliminación para el año 1985 y sucesivos.

HORARIOS Y TOTALES ANUALES CATALUÑA - AÑOS 1983 - 1984

I. ADMINISTRACION

A) Horarios

7 h. 45 m. diarios en horario continuado, con 20 m. de descanso para desayuno.

7 h. 15 m. a 8 h.	= Horario de entrada flexible.
8 h. a 15 h.	= Horario normal de trabajo.
15 h. a 15 h. 45 m.	= Horario de salida flexible.

B)

Totales anuales	Año 1983	Año 1984
Días de trabajo	233	230
Horas presencia	1805 h. 45 m.	1782 h. 30 m.
Horas efectivas	1728 h. 05 m.	1705 h. 50 m.

II. ALMACEN Y REPARTO

A) Horarios

8 h. en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno

(7 h. a 15 h.) ó (7 h. 30 m. a 15 h. 30 m.)

B)

Totales anuales	Año 1983	Año 1984
Días de trabajo	233	230
Horas presencia	1864 h.	1840 h.
Horas efectivas	1786 h. 20 m.	1763 h. 20 m.

16921 *RESOLUCION de 6 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Prensa Española, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», recibido en este Centro Directivo el 28 de abril de 1983 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el 27 de abril de 1983; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y 6.º y concordantes 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.

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Representantes de la Empresa y Trabajadores afectados.—Madrid.