

11893 RESOLUCION de 5 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima, Zonas y Areas de Venta», para los años 1987 y 1988.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima, Zonas y Areas de Venta», 1987-1988, que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes nombrados por todos los Delegados de todas las zonas y áreas de venta de la Empresa en el Estado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro en este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 5 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GALLINA BLANCA, SOCIEDAD ANONIMA, ZONAS Y AREAS DE VENTA», PARA LOS AÑOS 1987 Y 1988

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

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

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1987 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1988.

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

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

José Antonio Andújar García, Antonio Bergas Ferriol, Rafael Crespo Sotelo, Pedro Félix Simón, Marcelino Fernández Cabeza, Elvira Jornet García, Pedro Luis Martín Rojas, Jesús Plou Sanjuán, David Silvestre Carrasco, Francisco Román González, Tomás Terrón Llanes y Carmelo Valera Pérez.

Por la Empresa:

Gonzalo Alcubilla Martínez, Andrés Lizárraga Ramón, Angel Luna Soteras, Pio Matas Castells, Roser Pajeroles Cerqueda, Alejandro Pucyo Carol y Jaime Vidal Aubach.

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

«Gallina Blanca, Sociedad Anónima», Infanta Carlota, número 38, teléfono 410 15 09, 08029 Barcelona.

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

Art. 5.º *Compensación.*—Formando las estipulaciones del presente Convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente, a los fines de su aplicación práctica, quedando compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden derivadas de la relación laboral rigiesen entre el personal afectado en la Empresa «Gallina Blanca, Sociedad Anónima», por las establecidas en el presente pacto, tanto si proceden de contrato individual o colectivo, cuanto si rigen por imperativo legal, jurisdic-

cia, 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 distancias.
- 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.

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 producción 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.
- El señalamiento de disposiciones sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las máquinas y puestos de trabajo.
- Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
- Establecimiento de medidas y procedimientos adecuados para asegurar la sanidad de los productos.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Clasificaciones profesionales

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

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

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

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

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

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

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

Grupo III. *Almacén y reparto.*—Se incluye en este grupo al personal que organiza y dirige el trabajo de los empleados y obreros adscritos al mismo; el que registra la llegada, almacenamiento, pesada y entrega de productos; los que expiden, reciben, almacenan, entregan y pesan las mercancías; los que preparan los pedidos para su posterior transporte y entrega a los clientes; los que ejecutan fundamentalmente trabajos de índole material o mecánico, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

Quedan comprendidos también en este grupo los capataces de oficio, mecánicos y conductores de vehículos.

La definición de las categorías profesionales comprendidas en los grupos precedentes quedan reflejadas en el anexo I del presente Convenio Colectivo, el cual forma parte integrante del mismo.

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

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

b) *Personal temporero:* Es el trabajador que, en determinadas épocas del año en que se intensifican las operaciones 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 sustituida y la causa de la 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 circunstan-

cias 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 aquel 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 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) *Formación profesional:* Durante la vigencia del presente Convenio, «Gallina Blanca, Sociedad Anónima», abonará el total de gastos de matrícula y el 50 por 100 de libros de texto 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, Informática, Eléctrica, Mecánica, Electrónica y Química), y Enseñanza Superior.

El número total de beneficiados por la indicada subvención no podrá exceder del 5 por 100 de los trabajadores afectados por este Convenio. Tales estudios deberán efectuarse en Centros oficiales u oficialmente reconocidos.

En el caso específico de los estudios de Informática y Electrónica, la subvención por gastos será del 100 por 100, siempre y cuando los estudios correspondientes se efectúen en Centros oficiales u oficialmente reconocidos, o en aquellos otros no oficiales que, a juicio de la Empresa, ofrezcan suficientes garantías de eficacia formativa.

Siempre que las necesidades de trabajo lo permitan, se considerará la posibilidad de acceder a la reducción de jornada que, por razones de estudios de índole profesional y relacionados con la actividad de «Gallina Blanca», puedan solicitar las personas interesadas a sus respectivos Jefes. Previa y oportunamente, se tendrán 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.

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 o interino cesará al término de sus respectivos contratos y percibirá las indemnizaciones que señale la Ley vigente.

CAPITULO V

Jornadas de trabajo, vacaciones y permisos

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

Se conviene expresamente que, durante la vigencia del presente Convenio, sean doscientos veintiocho días que deban trabajarse en cada Centro de trabajo, distribuyéndose tales días de acuerdo con los calendarios, horarios y notas que se adjuntan como anexo.

Art. 21. *Vacaciones.*—El personal de plantilla afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

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

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con los Delegados de personal correspondientes, fijará las fechas de disfrute del período de vacaciones, determinando el 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 venta 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 carnet de conducir.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como para asistir a consulta médica particular.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional a que hace referencia la legislación vigente.

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

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 su importe de la Seguridad Social. 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 aquellos no sean por duración superior a siete días.

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

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

Mientras 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, aquella 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 estar a lo convenido por ambas partes.
- c) La Empresa, en razón a las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar o trasladar a su personal a otros Centros de trabajo distintos de aquel en que se prestan sus

servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que lo 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 aquella 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 confirmarse 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 aquella venciera dentro de los seis meses siguientes a la fecha de producirse la correspondiente vacante, será ofrecida a los indicados empleados, según el orden de vencimiento de sus respectivas excedencias.

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

CAPITULO VI

Condiciones económicas

Art. 26. Retribuciones.—Las remuneraciones o regímenes salariales que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que se insertan en el anexo 2.

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 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 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.º 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 rendimientos, cuyos importes serán previamente establecidos por los respectivos Directores o Jefes y comunicados oportunamente a cada receptor por parte de aquéllos.

Art. 34. *Primas de rendimiento personal de almacén.*

A) Almacenes de Madrid y Barcelona: Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán, para el personal de Almacén y Reparto, las primas de rendimiento en las condiciones establecidas al respecto en el año 1979, que serán de 5.508 pesetas mensuales.

El importe de las mismas, respecto a 31 de diciembre de 1986, se incrementará para el año 1987, en un 6 por 100.

B) Resto de Almacenes: Durante el año 1987 se pagará al personal de Almacén y Reparto, en concepto de prima por rendimiento, la cantidad de 5.447 pesetas mensuales.

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 2.680 pesetas mensuales.

Art. 36. *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 2 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 aplicarse también a dicho personal el contenido del punto precedente, siempre que a partir de la indicada fecha se produzcan las circunstancias aludidas en el mismo.

Igualmente se procederá cuando «Gallina Blanca, Sociedad Anónima», deba trasladar o crear cualquier Centro de trabajo.

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

A) Uso de vehículos particulares (kilometraje): Las personas autorizadas para utilizar vehículos particulares en gestiones laborales, percibirán una compensación económica por kilómetro recorrido, cuyo importe se calcula, tomando como referencia los valores que una publicación especializada de garantía asigne a los elementos y factores siguientes: Gastos fijos (interés sobre precio de compra del vehículo, impuesto de circulación, seguro obligatorio, garaje y gastos varios); gastos variables: (gasolina, aceite, neumáticos, conservación y reparaciones e impuestos); depreciación del vehículo y un uso anual estimado de 20.000 kilómetros. Oportunamente se dará a conocer los importes que corresponden abonar en cada momento. Desde el 1 de enero de 1985 se establece un importe de 25 pesetas por kilómetro.

B) Ausencias del lugar de residencia habitual (gasto 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 el 1 de enero. (Ver anexo 4.)

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

Art. 39. *Forma de pago.*—Todas las retribuciones y prestaciones económicas devengadas se satisfarán por meses vencidos el último día laborable de cada mes, mediante transferencia a la cuenta 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 treinta días siguientes al cierre mensual correspondiente. Cuando ello no sea posible por razones de carácter administrativo o de cualquier otra índole, las personas interesadas podrán percibir anticipos a cuenta sobre las mismas.

En todo caso, las retribuciones se harán efectivas mediante recibo oficial de salarios, y conforme con las disposiciones vigentes al respecto.

CAPITULO VII

Prestaciones sociales y asistenciales

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

La indicada prestación económica será abonada durante un periodo 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 de Personal.

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: 1.385.700 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, y al siguiente personal de Almacén y Reparto: Oficial primera, Conductor y Oficial segunda, Almacén-Reparto, serán de 2.251.700 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 125.000 pesetas.

Art. 44. *Prestación económica por fallecimiento.*—En caso de muerte, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo causarán, en favor de la persona que hayan designado previamente como beneficiaria en la correspondiente comunicación, por escrito y firmada, dirigida a la Empresa —o, en defecto de tal designación, en favor de sus legítimos herederos—, el derecho a la percepción de una prestación económica por fallecimiento de 265.000 pesetas. Dicha prestación absorbe, en su caso, la mensualidad prevista al efecto en la Ordenanza Laboral de Industrias de Alimentación.

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

Art. 45. *Ayuda familiar.*—A todo el personal afectado por el presente Convenio que tenga hijos menores de dieciséis años, se le abonará, en concepto de ayuda familiar, la cantidad de 1.582 pesetas mensuales, por cada hijo menor de dicha edad.

Art. 46. *Ayuda a hijos minusválidos.*—La Empresa completará la prestación abonada por la Seguridad Social por tal concepto, hasta la cantidad mensual de 14.700 pesetas.

En 1988 dicha cantidad será aumentada en el porcentaje en que se incrementen las percepciones salariales para 1988.

Art. 47. *Fondo social para cultura y deportes.*—Los Delegados de personal de cada Centro de trabajo podrán proponer a su respectivo Jefe de Arca o 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 la posibilidad de subvencionarlas en todo o en parte.

Las cantidades disponibles a estos efectos, en cómputo global e inamovible para todo el año, guardarán, en todo caso, la actual proporción con el número de empleados de cada Centro de trabajo, tomando como base la plantilla de personal de cada zona o área el día 1 de enero de 1987.

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

2.^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 de Personal podrán disponer mensualmente hasta un límite de veinte horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

B) La Sección Sindical de CCOO constituida en su día a nivel de pujadas, 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 de 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 de Personal mancomunadamente, o tres de los trabajadores que la hayan solicitado, responsabilizándose del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de extraños en la asamblea.

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

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

Se concederá al efecto hasta el límite de 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.

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

F) Coste Convenio: A los trabajadores afectados por este Convenio que no estén afiliados a ninguna Central Sindical se les descontará en la nómina de mayo de 1987, en concepto de coste de asesoramiento del presente Convenio a la representación social, la cantidad de 1.500 pesetas, que se abonará al asesor designado por los Delegados de Personal, por la negociación del presente Convenio, el cual firmará el correspondiente recibo, durante la primera semana de junio de 1987, salvo aquellos que, en manifestación escrita dirigida a la Dirección de «Gallina Blanca, Sociedad Anónima», antes del 18 de mayo de 1987, expresen su negativa a sufragar el aludido coste.

«Gallina Blanca, Sociedad Anónima» enviará fotocopia de cada manifestación a la Comisión Negociadora, la cual solamente las utilizará a efectos de control económico.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.^a *Clausula de revisión salarial: Año 1987.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE registrase el 31 de octubre de 1987 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1986, superior a diez dozavas partes del 6 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando doce décimas partes de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1987).

Tal incremento, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1987, se abonará junto con la nómina de diciembre de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1986.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en

el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1987).

2.^a *Tablas retributivas: Año 1988.*—Las tablas retributivas correspondientes a 31 de diciembre de 1987, se incrementarán en el valor correspondiente al IPC previsto para el año 1988, más un punto.

3.^a *Cláusula de revisión salarial: Año 1988.*—En el año 1988 se estará a las siguientes reglas:

1. Datos básicos.

A = IPC previsto a 31 de octubre de 1988 - IPC previsto a 1 de enero de 1988 \times 10 : 12.

B = IPC real a 31 de octubre de 1988 - IPC acumulado del 1 de enero de 1988 al 31 de octubre de 1988, según datos publicados en el I.N.E.

2. Revisión: Se efectuará una revisión salarial si:

B > A más medio punto porcentual (0,5 puntos).

La revisión se hará computando 12/10 del exceso registrado y la cantidad resultante de tal cómputo, aplicada específicamente, se abonará junto con la nómina de diciembre de 1988.

Para llevar a cabo la revisión, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 1988, se tomarán como referencia los salarios o tablas correspondientes a 31 de diciembre de 1987.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que dicho nivel salarial se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1988).

3. Ausencia de revisión: En los siguientes supuestos no habrá revisión salarial:

B < A más medio punto porcentual (0,5 puntos).

B = A más medio punto porcentual (0,5 puntos).

ANEXO I

DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

I. Ventas

Jefe de Zona: Es quien, con plena responsabilidad y autonomía, planifica, impulsa, dirige y controla una zona de ventas, de acuerdo con los criterios y objetivos fijados por 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 ventas aconsejen), ya sea en la modalidad de autoventa u otra cualesquiera, 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 aquellos 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 pudieren 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, degustaciones, publicidad, propaganda, etc., de productos, pudiendo, en su caso, efectuar la venta, cobro y liquidación de los mismos dentro del periodo de duración de la campaña correspondiente.

II. Administración

Jefe administrativo de Zona: Es quien a las órdenes inmediatas del Jefe de Zona y de acuerdo con sus directrices, dirige, distribuye, ordena y controla toda la gestión administrativa del personal a su cargo, funcionando con autonomía dentro de este cometido y realizando, a su vez, la tarea administrativa que le haya sido específicamente encomendada.

Jefe de segunda administrativo: Es el empleado que, bajo la dependencia del Jefe de Zona, del Jefe de Área o del Jefe administrativo de Zona, realiza con o sin otros empleados a sus órdenes la gestión administrativa o funciones específicas superiores que se le hayan encomendado dentro de la misma, y que requieran una adecuada competencia técnica.

Oficial de primera: Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

También se incluyen en esta categoría los Perforistas, Verificadores, Clasificadores y Grabadores que operan con máquinas adecuadas para realizar el tratamiento automático de la información, así como quienes efectúan tareas de control de calidad de proceso de datos, siempre y cuando unos y otros actúen, dentro de su respectiva función, con iniciativa y responsabilidad restringida (resolviendo directamente todas las incidencias que deriven de las operaciones de su propio trabajo, ya sea con el Centro de Cálculo, ya con las personas o Centros suministradores de datos), y tal función les ocupe, como mínimo, un 60 por 100 de su jornada laboral.

En caso contrario tendrán la categoría administrativa que, de acuerdo con las definiciones del presente Convenio, 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. Almacén y reparto

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

Capataz de Almacén:—Es quien, bajo la dependencia de un Encargado de Almacén, de un Jefe Administrativo o de un Jefe de Área, con la necesaria práctica acreditada, con iniciativa y responsabilidad restringida, con mando sobre el personal que se le haya asignado y aportando también su esfuerzo físico cuando proceda, realiza en el almacén de un Área o Zona por sí y/o a través de otras personas las tareas referentes al proceso de recepción, ubicación, traslado, despacho y distribución de los productos, previa la cumplimentación de los correspondientes documentos administrativos.

Almacenero.—Es quien, aportando su esfuerzo físico, con o sin otras personas a sus órdenes, está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y 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 de 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 de primera Carretillero.—Es quien conduce carretillas elevadoras o carretillas automóviles provistas de una horquilla para coger, transportar y levantar o apilar cargas, manipulando dicha carretilla sentado o apoyado desde una plataforma de trabajo incluida en la misma máquina y diseñada para tal fin.

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

Oficial de segunda Almacén.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén, y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

Incluye esta función la carga, descarga, traslado, manipulación, empaquetado y reparto de mercancías y artículos promocionales, cobro de recibos y demás trabajos análogos.

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

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

ANEXO 2

TABLAS RETRIBUTIVAS

	Sueldo salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio	Gratificaciones		Retribución anual	Horas extras		Suplemento trabajo nocturno	Comp. personal antigüedad, por trienio		
				Marzo y septiembre	Julio y Navidad		Diurnas	Nocturnas y festivas		Mensual y gratificaciones julio y Navidad	Gratificaciones marzo y septiembre	Horas extras y festivas
I. Ventas												
Jefe Zona	42.150	120.912	163.062	61.782	163.062	2.406.432	-	-	-	2.383	1.390	-
Jefe Area	42.150	108.131	150.281	61.782	150.281	2.227.498	-	-	-	2.383	1.390	-
Agente Supervisor Ventas	42.150	74.005	116.155	50.078	116.155	1.742.326	-	-	-	2.035	1.189	-
Agente Ventas	42.150	74.005	116.155	58.078	116.155	1.742.326	-	-	-	2.035	1.189	-
Agente Promoción Ventas	42.150	74.005	116.155	58.078	116.155	1.742.326	-	-	-	2.035	1.189	-
Degustador-Promotor	42.150	52.856	95.006	47.503	95.006	1.425.090	-	-	-	2.035	1.189	-
II. Administración												
Jefe Administrativo Zona	42.150	79.368	121.518	60.759	121.518	1.822.770	-	-	-	2.035	1.189	-
Jefe de 2.ª Administrativo	42.150	75.404	117.554	58.777	117.554	1.763.310	662	-	-	2.035	1.189	14
Oficial 1.ª	42.150	64.179	106.329	53.165	106.329	1.594.936	573	-	-	2.035	1.189	14
Oficial 2.ª	42.150	61.134	103.284	51.642	103.284	1.549.260	524	-	-	2.035	1.189	14
Cobrador	42.150	61.425	103.575	51.788	103.575	1.553.626	385	-	-	2.035	1.189	10
Auxiliar Administrativo	42.150	57.641	99.791	49.896	99.791	1.496.866	495	-	-	2.035	1.189	14
Aspirante Administrativo	42.150	43.514	85.664	42.832	85.664	1.284.960	333	-	-	2.035	1.189	14
III. Almacén y Reparto												
Encargado de Almacén	42.150	75.404	117.554	58.777	117.554	1.763.310	461	-	-	2.035	1.189	10
Capataz de Almacén	42.150	74.084	116.234	58.117	116.234	1.743.510	392	-	-	2.035	1.189	10
Almacenero	42.150	61.425	103.575	51.788	103.575	1.553.626	385	-	-	2.035	1.189	10
Capataz de oficio	42.150	74.838	116.988	58.494	116.988	1.754.820	428	-	-	2.035	1.189	10
Oficial 1.ª Mecánico	42.150	65.232	107.382	53.691	107.382	1.610.730	404	-	-	2.035	1.189	10
Oficial 1.ª Conductor	42.150	65.232	107.382	53.691	107.382	1.610.730	404	-	-	2.035	1.189	10
Oficial 1.ª Carretillero	42.150	65.232	107.382	53.691	107.382	1.610.730	404	-	-	2.035	1.189	10
Oficial 2.ª Almacén-Reparto	42.150	58.752	100.902	50.451	100.902	1.513.530	375	-	-	2.035	1.189	10
Peón	42.150	52.230	94.380	47.190	94.380	1.415.700	337	-	-	2.035	1.189	10
Personal de limpieza	42.150	52.230	94.380	47.190	94.380	1.415.700	337	-	-	2.035	1.189	10

ANEXO 3

CALENDARIOS HORARIOS Y TOTALES ANUALES

Nota común: A todos los Centros de trabajo afectados por este Convenio Colectivo (incluida Cataluña).

A fin de hacer posible la implantación de horario intensivo de modo generalizado para el personal de Administración y de almacén y reparto, se establece en todos los Centros afectados por este Convenio Colectivo

un turno de cierre administrativo de ventas que comprenderá al personal administrativo necesario para atender, durante las tardes de los viernes víspera de 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.

Horarios y totales anuales: Años 1987-1988

I. España (excepto Madrid y Cataluña).

Administración, almacén y reparto:

A) Horarios: Siete horas cincuenta minutos diarios en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno. (Siete horas diez minutos a quince horas) o (siete horas treinta minutos a quince horas veinte minutos).

B) Totales anuales:

	Año 1987	Año 1988
Días de trabajo	228	227
Horas presencia	1.786 h.	1.778 h. 10 m.
Horas efectivas	1.710 h.	1.702 h. 30 m.

II. Horarios y totales anuales Madrid.

1. Administración:

A) Horarios: Siete horas cuarenta y cinco minutos diarios en horario continuado, con veinte minutos de descanso para desayuno.

7 horas 15 minutos a 8 horas Horario de entrada flexible.
 8 horas a 15 horas Horario normal de trabajo.
 15 horas a 15 horas 45 minutos Horario de salida flexible.

B) Totales anuales:

	Año 1987	Año 1988
Días de trabajo	228	227
Horas presencia	1.767 h.	1.759 h. 15 m.
Horas efectivas	1.691 h.	1.683 h. 35 m.

2. Almacén y reparto:

A) Horarios: Siete horas cincuenta y cinco minutos en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno. (Siete horas a catorce horas cincuenta y cinco minutos) o (siete horas treinta minutos a quince horas veinticinco minutos).

B) Totales anuales:

	Año 1987	Año 1988
Días de trabajo	228	227
Horas presencia	1.805 h.	1.797 h. 5 m.
Horas efectivas	1.729 h.	1.721 h. 25 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 consignados en este calendario como festivo, tal fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el presente calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara «puente»).

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

3. En los calendarios de 1987 y de 1988 faltan por consignar dos fiestas asignables (1987) y tres fiestas asignables (1988), que se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

4. En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (228 en 1987 y 227 en 1988).

**CENTROS DE CATALUÑA
CALENDARIO LABORAL ZONA Y ÁREAS VENTAS CATALUÑA**

AÑO 1987

ENERO 1987

		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 1987

					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 1987

					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 1987

		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 1987

				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 1987

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 1987

			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 1987

					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 1987

		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 1987

				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 1987

					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 1987

		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		

III. Horarios y totales anuales Cataluña: Años 1987-1988.

1. Administración:

A) Horarios: Siete horas cuarenta y cinco minutos diarios en horario continuado, con veinte minutos de descanso para desayuno.

7 horas 15 minutos a 8 horas Horario de entrada flexible.
 8 horas a 15 horas Horario normal de trabajo.
 15 horas a 15 horas 45 minutos Horario de salida flexible.

B) Totales anuales:

	Año 1987	Año 1988
Días de trabajo	228	227
Horas presencia	1.767 h.	1.759 h. 15 m.
Horas efectivas	1.691 h.	1.683 h. 35 m.

2. Almacén y reparto:

A) Siete horas cincuenta y cinco minutos en horario continuado, con veinte minutos de descanso para desayuno.

(Siete horas a catorce horas cincuenta y cinco minutos) o (siete horas treinta minutos a quince horas cuarenta y cinco minutos).

B) Totales anuales:

	Año 1987	Año 1988
Días de trabajo	228	227
Horas presencia	1.805 h.	1.797 h. 5 m.
Horas efectivas	1.729 h.	1.721 h. 25 m.

Notas:

1. En los calendarios de 1987 y 1988 faltan por consignar dos fiestas opcionales (1987) y tres fiestas opcionales (1988), 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 «puentes»).

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 (228 para 1987 y 227 para 1988).

ANEXO 4

I. Desplazamientos por razones de trabajo (artículo 37)

Ausencias del lugar de residencia habitual (gastos viaje).

Se abonarán los siguientes importes:

Día completo: 4.300 pesetas.

Medio día: 1.210 pesetas.

II. Fondo Social para la Cultura y Deportes (artículo 47)

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 Catalano-Balear: 356.500 pesetas.

Zona Levante: 227.000 pesetas.

Zona Andalucía y Canarias: 194.500 pesetas.

Zona Centro: 285.250 pesetas.

Zona Norte-Oeste: 142.750 pesetas.

Zona Andalucía Oriental: 123.250 pesetas.

Zona Vasco-Aragonesa: 162.000 pesetas.

Total: 1.491.250 pesetas.

III. Módulo de primas de rendimiento del personal de ventas

1. Objeto: Esta norma tiene por objeto reflejar los módulos de «primas por rendimiento» previstas en favor de los Agentes Supervisores de Ventas, Agentes de Ventas y Agentes de Promoción Ventas («Merchandisers») de las Divisiones Consumo Familiar y Gastronomía Institucional.

2. Importe de los módulos: Se han establecido dos grupos, que comprenden los siguientes importes brutos:

Grupo B: De 467.600 pesetas a 650.500 pesetas/año.

Grupo C: De 715.500 a 1.048.000 pesetas/año.

3. Asignación de módulo: Los correspondientes módulos se asignan según cuotas y sobre la base de que todo ello se cumpla al 100 por 100.

4. Liquidación y abono de primas por rendimiento: Las liquidaciones y abono de primas se efectuarán dentro de los treinta días siguientes al de «cierre mensual». Cuando ello no sea posible por razones de carácter administrativo o de otra índole, las personas interesadas podrán recibir anticipos a cuenta de tales primas de rendimiento.

5. Revisión del porcentaje de las primas de rendimiento: Cuando el potencial de cualquier ruta varíe en forma sustancial, se procederá a la revisión del porcentaje correspondiente a la prima por rendimiento, con el fin de adecuar ésta al módulo establecido.

ANEXO 5

PLUS COMPENSACION FURGONETA (A EXTINGUIR)

Norma GB: 4-4. Fecha: 8 de febrero de 1980

1. Objeto: Esta norma tiene por objeto determinar las condiciones que regulan el denominado «plus compensación furgoneta».

2. Beneficiarios: Los Agentes de Venta que tengan asignada y utilicen una furgoneta de GB para la realización de su trabajo, percibirán trimestralmente una compensación económica para que puedan asumir

con cargo a la misma las posibles faltas de género, abono de multas de tráfico, reparaciones (cuando éstas fueran consecuencia de un uso indebido de la furgoneta), etc.

Los Agentes de Promoción de Ventas («Merchandisers») que, asimismo, utilicen una furgoneta de GB en su trabajo, percibirán igualmente una compensación económica para atender las multas de tráfico que puedan imponerseles, así como las reparaciones de dicha furgoneta, cuando las mismas sean consecuencia de su utilización indebida.

3. Importe: Se establece un importe de 4.500 pesetas en favor de los Agentes de Venta, y 1.500 pesetas en favor de los Agentes de Promoción de Ventas («Merchandisers»).

Tales importes se abonarán cada tres meses, y de los mismos podrán descontarse, cuando proceda, las partes proporcionales correspondientes por la utilización temporal de la furgoneta, falta de género, reparaciones, etc., previa notificación a los interesados.

4. Extinción del indicado plus: Es propósito de la Dirección de GB mantener inalterable los indicados importes, e incluso llegar a la extinción de este plus.

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

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

Prestaciones económicas al personal de zonas y áreas de ventas de «Gallina Blanca» (GB) en situación de incapacidad laboral transitoria (ILT)

1. Objeto: Esta norma tiene por objeto determinar las prestaciones económicas a percibir por el personal de zonas y áreas de ventas de GB en situación de ILT.

2. Definiciones:

2.1 Prestaciones económicas: Son cantidades percibidas por el personal de ventas, tanto del Instituto Nacional de la Seguridad Social como de «Gallina Blanca».

2.2 Personal de Ventas: Quedan comprendidos en esta definición los Agentes Supervisores de Ventas, Agentes de Ventas, Agentes Promoción Ventas y Degustadoras-Promotoras.

2.3 ILT: Se denomina como tal la situación de baja en el trabajo por enfermedad común, accidente de trabajo, maternidad y accidente no laboral, reconocidas por el INCERSO o Mutua Montañesa (MM), según los casos.

Observaciones.-Requisitos para tener derecho:

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

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

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

3. Prestaciones económicas:

3.1 Del INCERSO o GB: Se abonarán por GB (pago delegado), de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

3.2 De GB:

3.2.1 En caso de baja por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral:

Desde el primer día y mientras subsista la situación de ILT se abonará al trabajador afectado una prestación económica que adicionada a la reglamentaria (ver 3.1 precedente) le asegure la percepción del 100 por 100 de su sueldo base, plus convenio, antigüedad y, en su caso, el importe proporcional comercial área correspondiente.

A partir del decimoquinto día de baja se le abonará, además, la parte proporcional correspondiente al 50 por 100 del promedio de la «prima por rendimiento» que tuviera previsto percibir en el año en que se inicia su situación de baja por ILT.

3.2.2 En caso de accidente laboral:

Desde el primer día y mientras subsista la situación de ILT, se abonará al trabajador afectado una prestación económica que adicionada a las reglamentarias (ver 3.1 precedente) le asegure la percepción del 100 por 100 de su sueldo base, plus convenio, antigüedad e importe proporcional comercial área correspondiente, más la parte proporcional correspondiente al promedio de las «primas por rendimiento» que tuviera previsto percibir en el año en que se inicia su situación de baja por «accidente laboral».

4. Reserva de derechos: GB se reserva el derecho de poder someter al personal beneficiario de la presente norma a cuantos reconocimientos médicos estime oportunos, y podrá cesar de satisfacer las prestaciones voluntarias antes indicadas si no pudiera efectuar aquéllos, o si, visto el resultado de los mismos, así lo estimara conveniente, aunque estén en discrepancia dichos resultados con los de los Médicos de la Seguridad Social o de MM.

Asimismo, si en cualquier instante se apreciase un considerable aumento en el promedio del absentismo por ILT en relación a los años anteriores, la Dirección de GB se reserva la facultad de anular la concesión de sus indicadas prestaciones, por decisión unilateral y sin necesidad de trámite alguno, e incluso aunque anteriormente no hubiera hecho uso de esta facultad.

5. Observaciones: Cualquier posible aclaración sobre el contenido de la presente norma, debe requerirse del respectivo Jefe de Zona, Director de Ventas o Departamento de Personal de GB.

11894 RESOLUCION de 11 de abril de 1988, de la Secretaria General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias para la coordinación de la política de empleo.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias un Convenio de colaboración para la coordinación de la política de empleo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 11 de abril de 1988.—El Secretario general técnico, José Antonio Griñán Martínez.

En Madrid a veinticinco de marzo de mil novecientos ochenta y ocho.

Reunidos el excelentísimo señor don Manuel Chaves González, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y el excelentísimo señor don Pedro de Silva Cienfuegos-Jovellanos, Presidente de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias;

Actuando ambos en el ejercicio de su cargo y en la representación que ostentan, reconociéndose mutuamente la capacidad de contratar y obligándose en los términos de este documento,

MANIFIESTAN:

a) Que la configuración del Estado de las Autonomías que diseña la Constitución obliga a una adecuada coordinación y colaboración entre el Gobierno de la Nación y el Principado de Asturias.

b) Que tal coordinación resulta particularmente necesaria en el ámbito de las actuaciones de fomento del empleo, estando ambos poderes públicos obligados a practicar una política orientada al pleno empleo de acuerdo con el artículo 40 de la Constitución.

c) Que por ello, resulta especialmente positivo que el Gobierno de la Nación y el Principado de Asturias colaboren en la puesta en práctica de las diferentes medidas de fomento del empleo.

d) Que ambas partes coinciden en la «necesidad de aunar esfuerzos para el mantenimiento y la creación de empleos en el ejercicio de sus respectivas áreas de actuación».

e) Que tal necesidad aconseja que las actuaciones de fomento del empleo del Principado de Asturias resulten coherentes con la política de empleo del conjunto del Estado en orden a lograr la mayor eficacia de ambas en la consecución de los objetivos comunes.

f) Que el establecimiento de consultas periódicas entre el Principado de Asturias y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede constituir un mecanismo idóneo, tanto para examinar los contenidos y evaluar los resultados de las actuaciones de fomento del empleo del Principado de Asturias como para lograr la deseada coherencia antes indicada.

g) Que la celebración periódica de conferencias sectoriales sobre las materias que son objeto del presente Convenio pueden contribuir también al examen y puesta en común de las medidas y los resultados alcanzados en las distintas Comunidades Autónomas.

h) Que el presente Convenio se firma al amparo de las normas siguientes:

Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 por la que se fija el marco y las bases generales para el establecimiento de Convenios de colaboración del INEM con Comuni-

dades Autónomas y otros Organismos del Estado para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados.

Real Decreto 1492/1987, de 25 de noviembre, por el que se dictan normas en relación al Fondo Social Europeo.

Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1986 por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo.

Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 22 de enero de 1988 que regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

i) Que cualquier modificación de las antedichas normas y la aparición de nuevas disposiciones, actuaciones o futuros traslapes de competencias que afecten al presente Convenio podrá dar lugar a la modificación o ampliación del mismo, previas las deliberaciones oportunas de la Comisión de Coordinación establecida en este Convenio.

j) Que en el año 1986 se firmó un Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Principado de Asturias cuyos resultados en materia de fomento del empleo y de formación profesional aconsejan la firma de un nuevo Convenio para 1988.

Por estos motivos suscriben el presente Convenio con arreglo a las siguientes

CLAUSULAS

Primera.—El objeto del presente Convenio es la coordinación y colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Principado de Asturias en el área de la política de empleo, estableciéndose los mecanismos adecuados para la formulación y ejecución conjunta de las actuaciones concretas de fomento de empleo y formación profesional, con el fin de lograr la mayor eficacia de las mismas, en el ámbito del Principado de Asturias, y comprende los aspectos siguientes:

1. La realización de obras y servicios de interés general ejecutados por el Principado de Asturias y financiados por el INEM y/o el Principado de Asturias mediante la contratación de trabajadores en desempleo.

2. La colaboración de ambas partes en la presentación de proyectos de empleo y de acciones formativas en el área del Fondo Social Europeo, así como en la ejecución y seguimiento de los programas, aprobados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo, que se realicen en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

3. La colaboración de ambas partes en materias de cooperativismo y estadísticas.

Segunda.—Se crea una Comisión de Coordinación entre ambas Administraciones. Esta Comisión tendrá la siguiente composición:

Por parte de la Administración Central:

El Delegado del Gobierno en el Principado de Asturias, que lo presidirá.

El Director general de Empleo.

El Director general del INEM.

Por parte del Principado de Asturias:

La Consejera de la Juventud.

El Director regional de Juventud.

El Director regional de Trabajo.

Sus funciones serán: El examen de la coherencia de las nuevas actuaciones de fomento de empleo del Principado de Asturias con la política de empleo del conjunto del Estado; la coordinación entre las diferentes medidas de fomento del empleo; la determinación de las líneas generales de colaboración establecidas en este Convenio; la evaluación global del mismo, así como su posible modificación.

Además de estas funciones, la Comisión de Coordinación estudiará nuevas fórmulas de colaboración entre ambas partes y, en especial, en materias relacionadas con el fomento del empleo y la formación ocupacional y la coordinación de actuaciones derivadas de los Convenios que se suscriban en el ámbito geográfico del Principado de Asturias en materias relacionadas con este Convenio.

En este sentido, la Comisión establecerá los mecanismos adecuados para la celebración de consultas periódicas entre ambas Administraciones sobre las materias que son objeto del presente Convenio, así como el funcionamiento de Comisiones Técnicas en las que participen los Organismos encargados de la gestión directa de los programas objeto del Convenio.

La Comisión de Coordinación se reunirá, al menos, una vez al año.

Tercera.—Para la difusión, ejecución y seguimiento de este Convenio y para la resolución de las dudas que pudieran surgir en la interpretación del mismo, se crea una Comisión Mixta de Seguimiento que estará integrada por un representante de cada uno de los miembros de la