

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE PROMOCION, DEGUSTACION, «MERCHANDISING» Y DISTRIBUCION DE MUESTRAS

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre todas las Empresas de Promoción, Degustación, Animación de ventas y Repartos de propaganda y muestras, y los trabajadores del sector.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional y sus Autonomías.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día de su firma, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y tendrá una duración de un año.

Art. 4.º *Ambito personal.*—En atención a las especiales características que concurren en la contratación laboral en la actividad de promotoras, degustadoras de producto, reponedor o «merchandising» y repartidor de muestras, se conviene que el objetivo primordial en el otorgamiento del presente Convenio, es regular las condiciones de trabajo del personal dedicado a las actividades citadas anteriormente.

Art. 5.º *Revisión y prórroga.*—Durante la vigencia de este Convenio ambas partes consideran que no existirá ninguna revisión salarial durante el presente año.

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si ninguna de las partes lo denunciase con la debida antelación a la fecha fijada. En caso de prórroga de un año, llevará consigo un incremento salarial equivalente a las previsiones del IPC determinadas para el conjunto de precios en el período de nueva aplicación del Convenio. La denuncia del presente Convenio se efectuará por cualquiera de las partes con una antelación, al menos, de dos meses a su finalización.

Art. 6.º *Absorción.*—Las mejoras contenidas en este Convenio compensarán o absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas como mejoras voluntarias.

Art. 7.º *Comisión Mixta.*—Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del presente Convenio Colectivo, compuesta por seis representantes de la Comisión Negociadora, tres personas por la parte social y tres por la parte empresarial, teniendo como función conocer, vigilar, etcétera, todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio.

A la falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la normativa legal vigente.

Organización del trabajo

Art. 8.º *Principios generales.*—El trabajador estará obligado bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa en la organización y control de trabajo (sic).

Art. 9.º *Normas.*—La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.
- b) La adjudicación a cada productor/a del número de elemento o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- d) La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la Empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicos de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, desplazamiento y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio.
- f) La fijación de una fórmula de cálculo de retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
- g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución de personal, cambio de funciones, cualificación profesional, retribuciones, sea con incentivos o sin ellos, cantidad del trabajo, razonablemente exigida.

Clasificación del personal

SECCIÓN 1) CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 10. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente, así como lo establecido en el artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores (R. 1980, 607 y Ap. 1975-85, 3006):

1. Será personal contratado para obra o servicio determinado, cuya misión consiste en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa.
2. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:
 - a) Cuando finalice la obra o servicio.
 - b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
 - c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios sea resuelto parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente a los contratos de trabajo adscritos al servicio.
 - d) En lo no previsto en el presente Convenio en materia de período de prueba, se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores (citado); será personal eventual aquel que ha sido contratado por las Empresas con ocasión de prestar servicios para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, tales como la realización de ferias, concursos, exposiciones, etcétera, siempre que la duración o acumulación de períodos máxima de estos contratos no exceda de seis meses en un plazo de doce meses.
4. Será personal fijo el contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

SECCIÓN 2) CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Art. 11. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su categoría, y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Art. 12. *Clasificación general.*—El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de funciones, en los grupos que a continuación se indican:

1. Promotora.
2. Promotora en prácticas o de escuela.
3. Repartidor de propaganda o muestras.
4. Jefa de Equipo (Coordinadora).
5. «Merchandising».
6. Supervisora.
7. Auxiliar administrativo.
8. Director comercial.

Causas de extinción del contrato de trabajo

Art. 13. El trabajador que desee causar baja voluntaria al servicio de la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma, cumpliendo con el siguiente plazo de preaviso:

Personal administrativo, Mandos intermedios y Supervisoras: Un mes; resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación correspondiente de sus haberes.

Art. 14. La movilidad funcional de los trabajadores, dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de sus servicios, vendrá determinada por la facultad de dirección y organización de la Empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

- a) El cambio de puesto a otro será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.
- b) Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c) En todo caso, a la hora de realizar cualquier traslado justificado se tendrán en cuenta la proximidad del Centro al domicilio del trabajador, así como su antigüedad.
- d) Cuando se produzca dicho traslado se respetarán al trabajador las condiciones de trabajo que tenía en el anterior Centro.

Art. 15. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo de la no asistencia, para que la Empresa pueda tomar las medidas oportunas con objeto de cubrir el servicio, dado su carácter de atención al público.

La movilidad funcional de los trabajadores será dentro de una misma localidad. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que

se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupan alrededor del mismo y que forman con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transportes públicos a intervalos no superiores a media hora.

Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macro-concentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo. Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad; el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación de Empresas, calle Gonzalo de Berceo, 40 bis, Madrid 28017.

Desplazamientos

Art. 16. El personal que a causa del servicio tenga que desplazarse en un radio superior a 10 kilómetros de los límites de la capital de la provincia, tendrá derecho al percibo de dietas según determina el artículo 17 del Convenio.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 17 pesetas por kilómetro.

Art. 17. El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

600 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su domicilio.

2.000 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

4.000 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Jornada

Art. 18. La jornada laboral para todo el personal afecto a este Convenio será de mil ochocientas veintiséis horas anuales, cuarenta horas semanales u ocho diarias de trabajo efectivo.

En todo caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas existentes en cada Centro de trabajo.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas de descanso entre la jornada de la mañana y la de la tarde.

Art. 19. *Vacaciones.*—El personal fijo sujeto a las normas de este Convenio disfrutará de cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la Empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la Empresa y el 31 de diciembre siguiente.

Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que haya disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad de lo establecido.

Art. 20. *Faltas y sanciones.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importe, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1. La falta reiterada de puntualidad con retraso inferior a diez minutos.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo durante la jornada. Si

se causara, como consecuencia del abandono, perjuicio a la Empresa, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo o la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo, en el cuidado y la conservación de máquinas, útiles, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia en las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto, en materia leve, a compañeros, mandos, personal y público, así como el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. La falta de aseo y limpieza personal.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Son faltas graves:

1. La reiterada falta de puntualidad con retrasos superiores a diez minutos.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa, como a terceros relacionados durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en uniforme, útiles, instalaciones, enseres, etcétera, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.

7. Los malos tratos de palabra y obra, o de falta grave de respeto y consideración a las personas de sus mandos.

8. La disminución voluntaria y continua del rendimiento.

9. Originar riñas y pendencias con sus compañeros o con las personas o empleados para los que presta sus servicios.

10. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa donde presta sus servicios.

11. Exigir o pedir por sus servicios remuneraciones extras de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para la obtención del mismo.

12. Cuando la Empresa entregue al trabajador uniformidad para la realización del trabajo y el trabajador no lo utilizara para el mismo (sic).

Art. 21. *Sanciones:*

Falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

Falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

b) Despido.

Art. 22. *Prescripción.*—La facultad de las Empresas para imponer sanciones que deberán ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo o firmar el enterado el sancionado, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las faltas graves a los veinte días y en las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 23. *Retribuciones.*—Se estructura el salario y percepciones extraordinarias de la siguiente manera:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Vacaciones.

El personal eventual, considerado de cobro diario, verá incrementada las partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y vacaciones.

Antigüedad

Art. 24. Los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad el 1,5 por 100 sobre el salario base, computándose por cada trienio de trabajo.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*—Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad de las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo los trabajadores fijos percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias una paga en julio y otra en diciembre.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada se abonará con el incremento del 75 por 100 sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria.

Art. 27. *Plus de transporte.*—Se abonará una gratificación extrasalarial para ayuda al costo del transporte según queda establecida en las tablas salariales (anexo) que se devengará por día trabajado.

Art. 28. *Ropa de trabajo.*—Las Empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio.

Art. 29. *Permisos retribuidos.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 37, 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30. *Representación colectiva.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 31. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo (citada).

	Sueldo base	P/P pagas vacaciones	Plus vestuario	Plus transporte	Total bruto
Supervisora	1.510	168 122	210	150	2.160
Jefa de Equipo	1.510	168 122	160	100	2.060
Promotora un año de trabajo	1.510	168 122	115	100	2.015
Promotora de Escuela	1.510	168 122	50	100	1.950

	Sueldo base	P/P pagas vacaciones	Plus vestuario	Plus transporte	Total bruto
Repartidor de muestras	1.510	168 122	—	150	1.950
Merchandising	1.510	168	—	215	2.015
Auxiliar administrativo	—	—	—	—	55.000
Director Comercial	—	—	—	—	74.600

Las cantidades que figuran con sueldo base se entiende que es personal de cobro diario.

Se acuerda asimismo que dicho personal cotice a la Seguridad Social en el grupo de cotización número 8.

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

18 mayo 1988 (número 119)

Orden 16 mayo 1988 (M.º Educ. y Ciencia). UNIVERSIDADES. Pruebas de aptitud para acceso de alumnos que superen las enseñanzas del segundo ciclo del plan experimental de la reforma de las enseñanzas medias.

N. de R.—Deroga O. 8 mayo 1987 (R. 1280).

Primero.—Las pruebas de aptitud para el acceso a las Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Colegios Universitarios, de los alumnos del plan experimental para la reforma de las Enseñanzas Medias, se ajustarán a lo que se establece en la presente Orden.

Segundo.—Tendrán acceso a estas pruebas los alumnos que superen el segundo ciclo de enseñanza secundaria experimental regulado en las Ordenes de 21 de octubre de 1986 (R. 1986, 317) y de 7 de noviembre de 1986. Los alumnos que hayan aprobado el ciclo en cursos anteriores al que corresponden las pruebas, efectuarán la matrícula por medio del Centro en que figure su expediente académico.

Tercero.—En las Comunidades Autónomas que hayan asumido competencias en materia educativa, la organización, realización y ejecución de las pruebas corresponderá a las Universidades que determinen sus Consejerías de Educación. En el territorio gestionado directamente por el Ministerio de Educación y Ciencia dichas funciones corresponden a la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Cuarto.—Las pruebas de aptitud constarán de los siguientes ejercicios:

Primer ejercicio: Versará sobre las materias comunes del segundo ciclo. Tendrá como objeto apreciar la formación general del alumno y estará diseñado para evaluar destrezas académicas básicas, como la comprensión de conceptos, la utilización del lenguaje, la capacidad para traducir, relacionar y sintetizar.

Este ejercicio constará de dos bloques:
Primer bloque: Análisis y comentario de un texto de extensión máxima de 100 líneas. En dicho análisis se exigirán los siguientes aspectos: Poner título al texto, resumir y hacer un esquema de su contenido, redactar un comentario crítico sobre el propio texto y contestar a cuestiones de lengua castellana relacionadas con el mismo. La duración de este primer bloque será de un máximo de hora y media.

1052