

23615 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Lacasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Lacasa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006262), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LACASA, S. A.

CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

El Convenio será aplicable en todo el territorio nacional, para la Empresa LACASA, S.A., que a partir de ahora, se denominará la Empresa.

ARTICULO 2.- AMBITO FUNCIONAL

Las disposiciones de este Convenio Colectivo, regularán las relaciones laborales en los Centros de Trabajo de LACASA S.A. dedicada a la fabricación, comercialización y distribución de chocolates, turrones y dulces derivados del cacao.

ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo, se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en la Empresa referida en el artículo anterior. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral, ni al que este sujeto a la relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo, entrará en vigor el 1º de Julio de 1993. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1º de Enero de 1993. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia para un año, hasta el 31.12.93.

ARTICULO 5.- DENUNCIA Y PRORROGA

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro del último mes de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia.

Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, a excepción de las tablas salariales que serán de revisión anual.

ARTICULO 6.- EFECTOS

El presente Convenio obliga como Ley, entre partes, a sus firmantes y a las personas Físicas o Jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tendrán los anexos.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas podrán ser objeto de compensación o absorción con todas las existentes en el momento de entrada en vigor del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en Régimen de pago delegado.

Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, establecidas por disposiciones de carácter general o Convencional de obligada aplicación, superen a las aquí acordadas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y Trabajador, vigentes a la aprobación de este Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y en cómputo anual.

ARTICULO 7.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS

El presente Convenio obliga, por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

ARTICULO 8.- INTERPRETACION DEL CONVENIO

Se establece una Comisión paritaria que tendrá como funciones la interpretación del Convenio, el seguimiento del conjunto de los acuerdos, la conciliación y la mediación en las controversias individuales o colectivas que se susciten en la aplicación de las disposiciones que se pacten en el Convenio.

Dicha comisión, estará compuesta por los miembros del Comité de Empresa y por representantes empresariales.

Ambas partes, podrán ser asistidas de asesores, con voz, pero sin voto.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación.

CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACION INTERNA. PRODUCTIVIDAD

ARTICULO 9.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de Empresa, pudiendo mover a su personal dentro de las diferentes secciones o departamentos, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

ARTICULO 10.- SISTEMAS DE RENDIMIENTO

De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, en las Empresas sometidas a este Convenio, se puede establecer el trabajo por tarea o por sistemas de prima a la productividad, de tal modo que al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad, corresponda la remuneración que el trabajador tenga señalada en Convenio de acuerdo con su categoría profesional.

Los incentivos podrán ser colectivos (Equipos, cadenas, etc..) o individuales, según aconsejen las circunstancias de trabajo, se crearán nuevos incentivos o se incrementarán los existentes, de forma individual y por parte unilateral de la empresa a todos aquellos trabajadores que teniendo en cuenta la aptitud, atención interés o cualquier causa de índole subjetivo aumenten el rendimiento o la cantidad y calidad de producción.

La empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente o incluso suprimir estos incentivos de forma individual, cuando dejen de cumplirse cualquiera de los anteriores puntos antes expuestos. Así mismo, podrán ser suspendidos con carácter general por secciones o trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa, por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más los aumentos por antigüedad.

ARTICULO 11.- PRODUCTIVIDAD

a) Con objeto de premiar la productividad de los trabajadores, se crea una prima-incentivo, que será de devengo trimestral y se calculará según fórmula:

$$\text{AÑO ANTERIOR: } \frac{\text{Nº DE KILOGRAMOS}}{\text{Nº DE PERSONAS/MEDIA}} = \text{KG. /PERSONAS/MES.}$$

$$\text{AÑO ACTUAL: } \frac{\text{Nº DE KILOGRAMOS}}{\text{Nº DE PERSONAS/MEDIA}} = \text{KG. /PERSONA/MES.}$$

$$\frac{\text{Nº ACTUAL DE KILOS}}{\text{Nº ANTERIOR DE KILOS/PERSONA/MES}} = \text{Nº DE PERSONAS QUE SE HUBIERAN NECESITADO}$$

$$\begin{aligned} & \text{Nº DE PERSONAS QUE SE HUBIERAN NECESITADO} \\ & \text{MENOS Nº DE PERSONAS QUE HAN INTERVENIDO. (MEDIA ACTUAL)} \\ & \text{IGUAL "X" Nº DE PERSONAS AHORRADAS.} \end{aligned}$$

"X" Nº DE PERSONAS AHORRADAS x COSTE MEDIO SALARIAL =

25% = SE DESTINA A LA INVERSION

25% = SE DESTINA A AHORRO DE LA EMPRESA

50% = SE REPARTE A LOS TRABAJADORES, A PARTES IGUALES, QUE EN UN PERIODO DE DOCE MESES HAYAN TRABAJADO, AL MENOS OCHO MESES.

En base a estos cálculos, podría darse una productividad negativa, la cual correrá a cargo de la Empresa, cuando sea positiva, será de pago trimestral y se repartirá a partes iguales a los trabajadores que intervengan en mano de obra directa; teniendo en cuenta el periodo de trabajo de ocho meses entre doce.

b) Para aumentar la productividad y evitar absentismo laboral en cualquiera de sus supuestos, se crea una prima mensual para todos los trabajadores fijos con jornada completa de acuerdo con la tabla salarial anexa.

Dicha prima, en concepto de asistencia, quedará sin efecto durante un mes completo, cuando se produzca cualquier tipo de ausencia al trabajo, absentismo, o cuando se produzcan faltas de puntualidad de acuerdo con el capítulo 8º de faltas y sanciones de este Convenio.

- Retraso inferior a 5 Minutos al 3er día dentro de un periodo de 30 días naturales, quedará sin efecto la citada prima.

- Un retraso entre 5 y 30 Minutos se perderá la citada prima y habrá una penalización suplementaria de 500.- Ptas. por día.

- Un retraso de más de 30 Minutos se perderá la citada prima y habrá una penalización suplementaria de 1/2 jornada de trabajo y sueldo.

- Durante el periodo de vacaciones, que será considerado como presencia en el trabajo, este plus se devengará con total normalidad.

CAPITULO TERCERO: CLASIFICACION PROFESIONAL**ARTICULO 12.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

La clasificación del personal por sus funciones, aptitudes, nivel retributivo y modalidades de contratación será competencia de la Empresa.

La empresa establecerá un sistema de promoción interna, mediante un reglamento interno creado a tal fin, en cuyo desarrollo y practica colaborará el Comité de Empresa, de acuerdo con los criterios que en él sean establecidos.

Transitoriamente, se estará a las definiciones y categorías que usual o reglamentariamente se vienen aplicando y a efectos retributivos, a lo establecido en el anexo salarial del presente Convenio.

Las modalidades de contratación, serán tan amplias como lo permitan las disposiciones legales vigentes o los usos y costumbres del sector.

Se crea la figura de Responsable de Equipo. Será un oficial de primera o de segunda, quien se responsabilizará de organizar y distribuir los trabajos por indicación del jefe de sección y en su ausencia, quien asumirá sus funciones de forma eventual y solamente para el grupo de trabajo que tenga asignado y para el turno que corresponda.

CAPITULO CUARTO: INGRESOS Y CESES**ARTICULO 13.- PERIODO DE PRUEBA**

El personal de nuevo ingreso, tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a las siguiente escala:

Técnicos Titulados:	6 Meses
Resto de Personal:	3 Meses
Personal no cualificado:	15 días laborales.

El periodo de prueba, quedará interrumpido en situación de incapacidad laboral transitoria, pudiendo ser dado de baja el trabajador a todos los efectos.

Durante los periodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará, durante el periodo de prueba la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el periodo de prueba, el trabajador pasará a depender de la empresa, con la categoría que corresponda en cada caso.

El periodo de prueba de los contratos temporales, será el que se establezca en las disposiciones que lo regulen.

ARTICULO 14.- CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN PERMANENCIA

El personal ocupado en la Empresa se clasifica según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral en fijo, interino y eventual.

1.- Personal fijo, en este personal se distinguirán dos clases:

1.1 De carácter continuo.

1.2 De carácter discontinuo intermitente de campaña. Es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la Empresa pero que actúa intermitentemente en las campañas que se detallan en las Disposiciones Adicionales punto 2.

2.- Interino, es el que se admite de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo de cualquiera de las clases que se establecen anteriormente que se halle ausente por prestación de Servicio Militar o civil sustitutorio, I.L.T., en excedencia forzosa, suspensión de empleo y sueldo, en disfrute de vacaciones o permisos o en otras causas análogas.

La duración de las relaciones jurídico-laborales con el personal interino será la exigida por la circunstancia que motiva su nombramiento.

3.- Eventual, es el que se contrata para atenciones de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral en cuanto cese la causa que motivo su admisión.

La empresa podrá solamente contratar trabajadores eventuales cuando hubiese sido llamado al trabajo la totalidad del personal fijo de carácter discontinuo de campaña, en el caso de que tal admisión afecte a secciones en que existan trabajadores de tal naturaleza.

ARTICULO 15.- EXTINCION

El contrato de trabajo, se extinguirá de acuerdo con los establecido en la Ley:

"En función de la fecha de terminación de los contratos y/o sus prorrogas, por despidos según ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, por no superar un periodo de prueba, o al finalizar una Campaña u Obra o Servicio determinado o por cese voluntario del trabajador".

ARTICULO 16.- LIQUIDACION

Al personal que cese en la Empresa, se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos.

Siendo los días de pago del salario entre el 1 y el 5 de cada mes siguiente al que alude la liquidación, o la mensualidad ordinaria.

ARTICULO 17.- CESE VOLUNTARIO

Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico y Administrativo:	1 MES
Resto del Personal:	1 SEMANA

De no cumplir el trabajador, dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la empresa efectuó el próximo pago a la generalidad de su personal, exigiendole además una indemnización equivalente en cuantía al importe de su salario diario multiplicado por tantos días como faltan para cubrir el plazo de preaviso.

CAPITULO QUINTO: JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES**ARTICULO 18.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada anual de trabajo efectivo, será de 1.816 horas un año natural (y de 1.816 un año bisiesto) tanto en jornada parada, como para la continua, pudiendose distribuir en la Empresa de la manera más conveniente a sus necesidades. Los límites de esta distribución vendrán marcados por el respeto de un máximo de nueve horas ordinarias y 36 horas de descanso semanal ininterrumpidas.

El tiempo de trabajo, se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

El horario y turnos, se especifican en las tablas anexas, quedando excluidas del horario nocturno, las mujeres mayores de 50 años.

ARTICULO 19.- AMPLIACION DE LA JORNADA

La Empresa podrá en circunstancias extraordinarias que se produzcan por razón de avería en las instalaciones, retrasos imprevisibles a causa de abastecimiento de materias primas u otras, por causas de fuerza mayor, ordenar la continuación de la jornada, abonándose como horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria.

Los trabajadores, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, o anticipar la entrada o salida, alternativamente, a elección de la Empresa.

El personal de transportes de larga distancia, quedará sujeto al Régimen legal específico vigente para el mismo.

ARTICULO 20.- VACACIONES

Las vacaciones anuales, tendrán una duración de 30 días naturales y se disfrutarán en la época del año que, de común acuerdo, establezca la Dirección de la Empresa y los trabajadores, excluyendose como periodo vacacional la época de Campaña.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrá fijar los periodos de vacaciones de todo el Personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales sin más excepción que las de conservación, reparación y similares.

El periodo de vacaciones, podrá ser fraccionado mediante acuerdos de las partes.

En cualquiera de los casos, se publicará con la suficiente antelación en los tableros de anuncios de las Empresas, o en su defecto, cada trabajador será informado por escrito, del periodo de vacaciones que le corresponda.

El periodo para el cálculo de vacaciones, será desde 1º de JULIO hasta el 30 de JUNIO, del personal que no lleve en la empresa un año.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, en el periodo citado, ya sea el personal fijo, eventual de Campaña o contratado por tiempo determinado. Los que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional, según el número de días en alta, multiplicado por el coeficiente 0,0835, redondeando las fracciones decimales hacia el entero superior.

Las vacaciones serán siempre disfrutadas, a excepción de aquellos que por su contratación o terminación de trabajos de Campaña coincidan con el final de mes. Entonces, se liquidarán en concepto de finiquito.

CAPITULO SEXTO: PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 21.- LICENCIAS

(1) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) DIECIOCHO días naturales en caso de matrimonio. Si bien cuando el trabajador lleve en la empresa menos de un año, solo disfrutará la parte proporcional a tal periodo.

b) TRES días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de CINCO días.

c) UN día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al Trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.

(2) Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo empleado en ello, y previo permiso de la empresa, tendrá el carácter de faltas justificadas si se acreditan debidamente, pero no de permisos abonables, salvo en los casos que supongan visita a médico especialista, por entender que existe enfermedad en proceso de observación o curación.

Las licencias que se refiere al apartado 1 b), se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo. La gravedad de la enfermedad quedará demostrada con justificante de hospitalización, dictamen expreso de un médico o decisión del tribunal establecido en el Art. 44, último párrafo.

Una misma enfermedad grave, solamente dará derecho a un permiso al año.

Los días de las licencias, serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo.

Estas licencias, serán retribuidas con el salario de las tablas del Convenio más antigüedad.

ARTICULO 22.- PARA ESTUDIOS

Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de 10 días por año. Este permiso, será retribuido con el Salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado por los menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias, los exámenes de conductor o los que el trabajador debe sufrir para su incorporación a empresa distinta de aquella en que presta sus servicios.

ARTICULO 23.- SERVICIO MILITAR

Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, ya lo sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio), la empresa deberá reservar al trabajador, su puesto de trabajo hasta 30 días naturales después del licenciamiento de su reemplazo.

El operario solicitará por escrito, dirigido a la Empresa, su incorporación y si dejara transcurrir el plazo de 30 días naturales, después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reintegro, quedando resuelto automáticamente el contrato por voluntad del trabajador.

ARTICULO 24.- LICENCIAS SIN SUELDO

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a QUINCE días, ni superior a SESENTA, y le será concedido dentro del mes siguiente siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Ningún trabajador, podrá solicitar nueva licencia hasta transcurrido dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

La empresa concederá licencias sin sueldo para los exámenes de conducir, siempre y cuando sea fuera de campaña.

ARTICULO 25.- ANTIGUEDAD EN LICENCIAS

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas de este capítulo, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

ARTICULO 26.- EXCEDENCIAS

Las excedencias, pueden ser voluntarias o forzosas:

1- VOLUNTARIA

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la Empresa con una antigüedad en la misma de al menos, dos años.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa, que se le ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia, se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia, no podrá ser inferior a DOS años, ni superior a CINCO.

El trabajador excedente, conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

2- FORZOSA

Se concederá la excedencia forzosa, al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público de carácter Interestatal, Estatal de Nacionalidad, Regional, Provincial o Municipal, por medio de elecciones legislativas, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

b) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud del nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u Organos competentes del Estado, Nacionalidad, Región, Provincia o Municipio y publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

Los Trabajadores que descen ejercitar el derecho de excedencia y amparados en este apartado, deberán efectuar los mismos tramites señalados para la excedencia voluntaria.

Dentro del periodo comprendido entre los 30 y 60 días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia el trabajador deberá notificar a la Empresa, de modo fehaciente, su voluntad de reincorporarse bien entendido que de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación mediante rescisión de la relación laboral.

En todos los casos de excedencia, contemplados y por mientras estas duren, hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo de salario, ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, salvo disposición legal expresa en contrario, como en lo menester respecto a las excedencias voluntarias por nacimientos de hijos se ha dispuesto en el Art. 46.3 de la L.E.T., según la redacción dada por la Ley 3/89, de 3 Marzo (B.O.E. 08.03.89).

CAPITULO SEPTIMO: CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 27.- RETRIBUCIONES

La retribución de los trabajadores, será con carácter general la establecida en la Tabla Salarial anexa, devengándose el salario en proporción al tiempo trabajado.

ARTICULO 28.- ANTIGUEDAD

Los Trabajadores al Servicio de la Empresa, tendrán derecho a un máximo de ocho trienios, por razón de antigüedad. El importe de cada trienio, será el que figura en las tablas de salario. (Un trienio = Salario Base x 4,5%).

Respetandose los derechos de los trabajadores, que hasta la fecha, habían adquirido más de ocho trienios.

Este complemento de antigüedad, se abonará en las doce mensualidades naturales o por noventa días de gratificación extraordinaria siempre que se devengue el salario base.

Los Trabajadores tendrán derecho a este plus, en el momento de cumplir treinta y seis meses en la Empresa.

ARTICULO 29.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El personal que trabaje entre las 22 horas P.M. y las 6 horas A.M., percibirá por cada 8 horas trabajadas en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo salarial.

Se excluyen del percibo de este plus, el personal de guardería y vigilancia que realicen la función durante la noche o aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna

ARTICULO 30.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la situación de paro existente y con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de conformidad con los siguientes criterios:

a) Se suprimirán las horas extraordinarias habituales.

b) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como los casos de riesgo de pérdidas de materias primas, demora en el abastecimiento de materias primas, por causas del transporte y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, serán de obligada realización.

c) Las horas extraordinarias, que tengan su causa en pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de ochenta al año. Cuando sea posible se procurará la contratación temporal o a tiempo parcial, previstos en las disposiciones generales.

La Dirección y el Comité de empresa, velarán por el cumplimiento de estas normas.

La Dirección general de la Empresa, informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de personal o Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, estas horas extraordinarias se abonarán con los valores que figuran para cada categoría en el anexo correspondiente.

ARTICULO 31.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

1 PAGA EXTRA DE VERANO

Los Trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de Enero y el 30 de Junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de Junio, consistente en el importe de una mensualidad de treinta días, según tablas Convenio Colectivo.

2 PAGA EXTRA DE DICIEMBRE

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de Diciembre, antes del día 22, consistente en el importe de una mensualidad de treinta días, según tablas Convenio Colectivo.

3 PAGA EXTRA DE BENEFICIOS

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de Enero y 31 de Diciembre, una paga extra que se abonará en doce fracciones, consistente en el importe de un mes de treinta días de salario base, según anexo salarial más la antigüedad que corresponda a treinta días.

ARTICULO 32.- GRATIFICACIONES

1- Por Jubilación: 1 mes de salario.

2- Por Guardería: 3.500.- ptas, mensuales, si se acredita que se lleva a guardería algún hijo entre 3 meses y 6 años de edad.

CAPITULO OCTAVO: FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 33.- FALTAS

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y en especial, por el presente Convenio.

Asimismo, se considerarán faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular, por cada Empresa, dentro de sus peculiares características. Las faltas se clasifican en consideración a su importancia, transcendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 34.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1- De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada.

2- No notificar en las 24 primeras horas, la baja correspondiente de Incapacidad Laboral Transitoria o la razón cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3- El abandono del trabajo sin causa justificada (Aún cuando sea por breve tiempo).

4- La falta incidental de aseo o limpieza personal.

5- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

6- La falta de higiene y aseo, sobre todo después de la utilización de los Wateres y urinarios.

ARTICULO 35.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

1- De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.

2- Falta de uno o dos días al trabajo, sin justificación en un periodo de treinta días naturales.

3- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

4- Simular la presencia de otro trabajador valiendose de su firma, ficha o tarjeta de control.

5- No cumplir las normas de calidad que se le hayan fijado en el trabajo a realizar.

6- La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

7- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en la obra o centro de trabajo así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

8- Fumar o comer en el puesto de trabajo, así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (Gorros, Guantes...)

9- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

ARTICULO 36.- CLASIFICACION DE FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves la siguientes:

1- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

2- El no cubrir de forma voluntaria y reiterada, los rendimientos medios. A estos efectos se considerará rendimiento medio en cada trabajo el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo, en promedio mensual el trabajador, grupo de trabajadores o equipo que realicen, el mismo o similar trabajo a cada sección o departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran.

3- Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negandose a dar cuenta del contenido o comprobación de los mismos, cuando se solicitase por el personal encargado de esta misión.

4- Los descuidos de importancia en la conservación de materiales y máquinas cuando de dicho descuido, se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.

5- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de 30 días naturales, más de 15 faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de 180 días naturales, y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en un periodo de un año.

6- Faltar al trabajo 3 días sin causa justificada durante un periodo de treinta días, o 2 días de jornada inmediatamente o posterior a un día festivo, o en un día festivo con obligación de trabajar.

7- la Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

8- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la Empresa, etc.

9- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.

10- La embriaguez y toxicomanía habitual si repercute negativamente en el trabajo.

11- No guardar el sigilo profesional.

12- Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

13- Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

14- El abuso de autoridad por parte de los superiores.

ARTICULO 37.- SANCIONES

Las sanciones que procedan imponer a cada caso, por faltas cometidas, serán las siguientes; con independencia de la recuperación de horas o días en los casos de faltas de puntualidad o ausencias o faltas de trabajo, o en su defecto, el consiguiente descuento de sus emolumentos.

1- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 3 años para el ascenso a categoría superior.

3- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 meses.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.
- c) Despido.

ARTICULO 38.- EJECUCION DE SANCIONES

Todas las sanciones impuestas, serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción Laboral en el plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha a que la sanción se le notifique.

ARTICULO 39.- PROCEDIMIENTO

Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

El Empresario, informará al Comité de Empresa o Delegados de personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves o muy graves.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves.

Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

En todo caso, la notificación de las mismas, será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si a fin de esclarecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, pese a no ser necesario, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y practicar las pruebas que proponga y sean procedentes, a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

ARTICULO 40.- PRESCRIPCION

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento del hecho y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 41.- SANCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Para la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos sindicales o de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

CAPITULO NOVENO: DISPOSICIONES VARIAS**ARTICULO 42.- ROPA DE TRABAJO**

La Empresa facilitará a sus trabajadores, las siguientes prendas de trabajo, anualmente:

PERSONAL MASCULINO

- Dos pantalones, dos chaquetillas y dos gorros.
- Una Cazadora o un chaleco años alternos.
- Dos mandiles.

PERSONAL FEMENINO

- Dos batas, dos gorras y un chaleco.

Estas prendas, no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la Empresa.

A los trabajadores fijos discontinuos o de Campaña, se les entregarán:

PERSONAL MASCULINO

- Dos monos de trabajo, un gorro, dos delantales y un chaleco.

PERSONAL FEMENINO

- Dos batas, un gorro.

ARTICULO 43.- COMPENSACION DE TRANSPORTE AL CENTRO DE TRABAJO

Se abonará a todo el personal que su domicilio habitual se halle a más de 4 Km. del centro de trabajo, la cantidad de 3.352.- Ptas, si el domicilio habitual se encuentra entre 3 y 4 Km., la cantidad de 1.676.- Ptas y el resto de personal 525.- Ptas.

ARTICULO 44.- COMPLEMENTOS A LAS PRESTACIONES DE I.L.T.

Los Trabajadores que se hallen en situación de Incapacidad Laboral Transitoria recibirán de la Empresa, los complementos que a continuación se especifican y con las condiciones que asimismo se establecen:

1- En los casos de I.L.T. por enfermedad común con riesgo de gravedad o accidente no laboral de carácter grave, justificados por parte médico, con una duración superior a 20 días, y en los casos de maternidad, a partir del vigesimoprimer día y hasta un máximo de veinticuatro semanas desde la baja, la Empresa abonará al trabajador enfermo un complemento por cada día de baja equivalente a un 20% de la base de cotización por contingencias generales de la Seguridad Social del mes anterior a la fecha de la baja. En los casos en que el trabajador se halle hospitalizado y en los que el trabajador deba permanecer inmóvil por reposo absoluto en su domicilio, justificado por parte médico, y en tanto permanezca en dicha situación, con el mismo periodo máximo establecido en el párrafo anterior, la Empresa abonará al trabajador en concepto de complemento la diferencia hasta el 100% de la base de cotización expresada anteriormente.

En todos los casos el abono de estos complementos dependerá de lo establecido en el punto número cuatro, en función del absentismo global de la empresa.

Se crea un tribunal formado por la Dirección de la Empresa, el medico de Empresa y dos representantes legales de los trabajadores que dictaminarán si el trabajador percibe el 100% .

2- Cuando la I.L.T. sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado un complemento equivalente al 25% de la base de cotización por las contingencias de A.T. y E.P. del mes anterior a la baja. Todo ello desde el día de la baja y hasta el periodo máximo de percepción de las prestaciones de la Seguridad Social.

3- Al hallarse incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias en las bases de cotización por todas las contingencias, cuando se produzca el devengo de las mismas se deducirá la parte proporcional correspondiente a los días de I.L.T., incluidos en el periodo de su devengo. Tal deducción se efectuará sea cual sea la causa de la que se derive la I.L.T., y aunque el trabajador no haya recibido complemento alguno, por no corresponderle según las normas aquí establecidas.

4- Para tener derecho a los complementos establecidos en el número 1, será indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

4.1 El trabajador deberá acreditar una antigüedad en la empresa superior a 180 días y cumplir la normativa general sobre prestaciones de I.L.T.

4.2 En función del índice de absentismo del mes anterior, para el conjunto de los trabajadores de cada centro de trabajo, se establece la siguiente escala de índices de absentismo y porcentajes sobre el complemento correspondiente:

- A del 6.01% en adelante 0% del complemento.
- B del 5.01% al 6%, 20% del complemento.
- C del 4.01% al 5%, 40% del complemento.
- D del 3.01% al 4%, 60% del complemento.
- E del 2.01% al 3%, 80% del complemento.
- F del 0 al 2%, 100% del complemento.

Este índice de absentismo se obtendrá dividiendo las horas dejadas de trabajar entre las horas normales teóricas de trabajo, se considerarán horas dejadas trabajar todas aquellas ausencias al trabajo sea cual sea su causa o motivo, a excepción de las vacaciones.

El complemento correspondiente se determinará para cada baja en función de la situación del mes anterior a la misma.

4.3 Notificar la ausencia con la mayor inmediatez posible y presentar la baja extendida por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, dentro de un plazo de veinticuatro horas desde su obtención.

4.4 En los centros donde exista un médico de empresa, el enfermo accidentado pasará por dicho servicio una vez por semana y, en caso de que su dolencia le impida el desplazamiento, lo notificará a efectos de una posible visita del medico de empresa a su domicilio, debiendo encontrarse el trabajador en el mismo cuando tal visita se efectúe.

ARTICULO 45.- COMPLEMENTO DE ASIDUIDAD

Como medida para incentivar la asistencia al trabajo y la reducción del absentismo se establece una PRIMA DE ASIDUIDAD, que se abonará en el mes de Julio de cada año, en función del índice medio de absentismo de la empresa que resulte de los 12 meses anteriores.

El importe de la PRIMA DE ASIDUIDAD será distribuido a partes iguales entre los trabajadores que durante el periodo referido acrediten un índice de absentismo menor al 1%. El criterio para el cálculo de esta prima será el siguiente:

Se tomará mes a mes (de Julio a Junio) el complemento del 20% a que da derecho el Artículo 44, pto. 1, y se calculará el 40% de este.

Esta cantidad resultante, (C.R.) teniendo en cuenta el índice medio de absentismo del citado periodo se abonará con arreglo a la siguiente tabla:

- A- Del 6.01% de absentismo en adelante no se abonará prima.
- B- Del 5.01% de absentismo al 6% (C.R.) por 0.5.
- C- Del 4.01% de absentismo al 5% (C.R.) por 0.8.
- D- Del 3.01% de absentismo al 4% (C.R.) por 1
- E- Del 2.01% de absentismo al 3% (C.R.) por 1.2
- F- Del 0% de absentismo al 2% (C.R.) por 1.5

Este artículo deberá ser renovado expresamente cuando finalice la duración del presente Convenio Colectivo. Si bien, la aplicación de este artículo tendrá vigencia hasta el 31 de Julio de 1.994, momento en el que se efectuará el pago de esta prima. De no ser renovado expresamente, queda sin efecto a partir del 1 de Julio de 1.994.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- Además del seguro obligatorio de Accidentes laborales, la Empresa se comprometerá a contratar un seguro de accidentes, para todo el personal fijo y a jornada completa (no se incluye al personal fijo discontinuo o denominado de Campaña), igual a 1.000.000.- de Ptas, y que cubra el máximo de riesgos posibles, quedando la empresa libre de contratación de este seguro, con la Compañía o Mutua que crean conveniente. A los efectos de la aplicación exacta del seguro, las partes se remiten a lo indicado en la póliza contratada.

Igualmente, se comprometerá la Empresa, a publicar en el tablón de anuncios o en carta personal, a cada uno de sus trabajadores, de las condiciones que se pactan en el citado seguro de accidentes, quedando garantizado la muerte por accidente y la incapacidad permanente por accidente laboral.

2.- Por el especial cometido y actividad principal de LACASA S.A. (Fabricación de Turrónes, Mazapanes y dulces derivados del cacao), se establecen tres periodos anuales de campaña:

- a) Campaña Navidad (Turrónes y Mazapanes)
- b) Campaña Escolar (Productos Infantiles)
- c) Campaña Productos Dietéticos

Las dos primeras (a y b) y con objeto de preparación, etc, dan comienzo finalizadas las vacaciones de verano, sin bien toman su máxima cota, desde SEPTIEMBRE hasta DICIEMBRE, en el primer caso (CAMPAÑA NAVIDAD) y desde SEPTIEMBRE hasta

JUNIO, la segunda (CAMPAÑA ESCOLAR). Esta segunda campaña, se inicia prácticamente a la par de la primera, habiendo un periodo de tiempo que las dos campañas quedan unificadas, si bien cada una de ellas, es independiente de la otra. La denominada de Productos Dietéticos comienza a primeros de ENERO y finaliza en el mes de AGOSTO.

3.- Una vez por año, La Dirección de la Empresa, premiará las tres ideas que a su juicio, crea son las mejores para mejorar la calidad de los fabricados, la cantidad de trabajo, la productividad, el mejor ambiente laboral, etc..., entre todos los trabajadores de la Empresa, teniendo en cuenta que ha de suponer un ahorro a la economía de las industrias, para ello, premiará estas tres ideas, con las siguientes cuantías.

1er premio	100.000.- Ptas.
2º premio	50.000.- Ptas.
3er premio	25.000.- Ptas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR: La retirada del carnet de conducir por motivos de infracción de tráfico, no dará lugar a sanción o despido, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez o toxicomanía. Al conductor sancionado se le respetará su salario mientras dure la retirada del carnet. Asimismo, se le proporcionará, mientras dure la sanción un puesto en la Empresa, a elección de la misma, aunque fuese de categoría inferior, incorporándose a su puesto habitual en el momento que cese la sanción. Con la excepción del personal clasificado con categoría MERCANTIL, en la que el contrato quedará suspendido mientras dure la retirada del carnet de conducir.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

1.- En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación aprobada por Orden de 8 de Julio de 1975, a las Empresas acogidas al ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio Colectivo por haber sido sustituida en su consejo por este Convenio.

TABLAS DEL CONVENIO 1993

ANEXO Nº 1

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO 4,5%	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COTIZ. S.S.
00	DIRECCION GENERAL							
0010	GERENTE	411.873	1.194	18.534				'01
01	DIRECCION ADJUNTA							
0100	DIRECTOR ADMON.	184.989	1.194	8.325				'01
0110	DIRECTOR GESTION	184.989	1.194	8.325				'01
0120	DIRECTOR PROD.	184.989	1.194	8.325				'01
0130	DIRECTOR COMERC.	171.453	1.194	7.715				'01
0140	DIRECTOR EXPORT.	171.453	1.194	7.715				'01
0150	DIRECTOR PUBLIC.	137.292	1.194	6.178				'01
0160	DIRECTOR MARKET.	171.453	1.194	7.715				'03
02	TECNICOS TITULADOS							
0200	TECNICO SUPERIOR	144.381	1.194	6.497				'01
0210	TECNICO MEDIO	130.201	1.194	5.859				'02
0220	AYUDANTE TECNICO	79.925	1.194	3.597	862	834	1.019	'04
03	TECNICOS NO TITULADOS							
0300	JEFE DE FABRICA	137.292	1.194	6.178				'03
0310	JEFE DE SECCION	123.755	1.194	5.569				'03
0320	ENCARGADO	103.130	1.194	4.641	999	1.085	1.534	'03
0330	RESP. DE EQUIPO	99.132	1.194	4.461	917	869	1.247	'03

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO 4,5%	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COTIZ. S.S.
---------------	---------------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	------------------	-------------	-------------	-------------------

04 TECNICOS PROCESO DE DATOS

0400	JEFE DE PROCESO	144.381	1.194	6.497				'03
0410	ANALISTA	130.201	1.194	5.859				'03
0420	OPERADOR DE DATOS	90.238	1.194	4.061	1.124	1.182	1.694	'07
0430	AUXILIAR	74.124	1.194	3.336	1.124	1.182	1.694	'07

05 ADMINISTRATIVOS

0500	JEFE DE ADMON.	144.381	1.194	6.497				'01/02
0510	RESP. DE PERSONAL	130.201	1.194	5.859				'01/02
0520	OFICIAL 1º	116.665	1.194	5.250	1.124	1.211	1.739	'05
0530	OFICIAL 2º	93.461	1.194	4.206	1.124	1.182	1.694	'05
0540	AUXILIAR ADMON.	74.124	1.194	3.336	1.124	1.151	1.649	'07
0550	TELEFONISTA	74.124	1.194	3.336	1.124	1.151	1.649	'07

06 OFICINA TECNICA, ORGANIZACION Y GESTION COMERCIAL

0600	JEFE GESTION	144.381	1.194	6.497				'01/02
0610	TECNICO ORGANIZ.	130.201	1.194	5.859				'03
0620	SECRETARIA	94.751	1.194	4.264				'05
0630	AUXILIAR	74.124	1.194	3.336	1.124	1.151	1.649	'07

MERCANTILES

0640	DELEGADO COMER.	164.363	1.194	7.396				'03
0650	INSPECTOR VENTA	106.997	1.194	4.815				'05
0660	VIAJANTES	96.040	1.194	4.322				'05
0670	AUTOVENTAS	96.040	1.194	4.322				'05
0680	PROMOTORES VTAS	73.480	1.194	3.307				'05
0690	REPONEDOR MERCH.	76.058	1.194	3.423				'05

07 FABRICACION - ENVASADOS

0700	OFICIAL 1º	93.581	1.194	4.211	917	869	1.247	'08
0710	OFICIAL 2º	80.571	1.194	3.626	886	803	1.151	'08
0720	AYUDANTE	74.124	1.194	3.336	862	714	1.019	'09
0730	PEON *(Salario dia)	2.345	126	3.165	862	714	1.019	'10

08 OFICIOS VARIOS (TALLERES, ETC)

0800	OFICIAL 1º TALLER	113.442	1.194	5.105	917	894	1.277	'08
0810	OFICIAL 2º TALLER	91.527	1.194	4.119	886	828	1.182	'08
0820	AYUDANTE TALLER	73.480	1.194	3.307	862	714	1.019	'09
0830	CHOFER 1º	108.285	1.194	4.873	917	894	1.277	'08
0840	CHOFER 2º	83.793	1.194	3.771	886	828	1.182	'08
0850	AYUDANTE REPART	73.480	1.194	3.307	862	714	1.019	'09
0860	LIMPIADOR	73.480	1.194	3.307	917	714	1.019	'10

09 ALMACENES Y SUBALTERNOS

0900	ALMACENISTA 1º	94.105	1.194	4.235	917	869	1.247	'08
0910	ALMACENISTA 2º	80.571	1.194	3.626	886	803	1.151	'08
0920	AYUDANTE ALM.	74.124	1.194	3.336	862	714	1.019	'09
0930	MOZO ALMACEN	70.364	1.194	3.166	917	714	1.019	'10
0940	CONSERJE COBRADOR VIGILANTE, ETC	73.480	1.194	3.307	917	714	1.019	'06

10 ASPIRANTES Y APRENDICES (MENORES DE EDAD)**a) Administrativos y técnicos**

1000	ASPIRANTE 3º AÑO	55.432	1.194	2.494				'11
1010	ASPIRANTE 2º AÑO	45.119	1.194	2.030				'12
1020	ASPIRANTE 1º AÑO	37.384	1.194	1.682				'12

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA IMPORTE MES	IMPORTE TRIENIO 4,5%	JORNADA NOCTURNA	HORA TIPO 1	HORA TIPO 2	GRUPO COTIZ. S.S.
---------------	---------------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	------------------	-------------	-------------	-------------------

b) Aprendices

1030	APRENDICES 2º AÑO (Diario)	1.445	1.194	65				'11
1040	APRENDICES 1º AÑO (Diario)	1.225	1.194	55				'12

* SEGUN SE TRATE DE GRUADO SUPERIOR O GRUADO MEDIO

TABLAS DEL CONVENIO 1993

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE ANUAL	ASISTENCIA ANUAL
00	DIRECCION GENERAL		
0010	GERENTE	6.178.095	14.328
01	DIRECCION ADJUNTA		
0100	DIRECTOR ADMON.	2.774.835	14.328
0110	DIRECTOR GESTION	2.774.835	14.328
0120	DIRECTOR PROD.	2.774.835	14.328
0130	DIRECTOR COMERC.	2.571.795	14.328
0140	DIRECTOR EXPORT.	2.571.795	14.328
0150	DIRECTOR PUBLIC.	2.059.380	14.328
0160	DIRECTOR MARKET.	2.571.795	14.328
02	TECNICOS TITULADOS		
0200	TECNICO SUPERIOR	2.165.715	14.328
0210	TECNICO MEDIO	1.953.015	14.328
0220	AYUDANTE TECNICO	1.198.875	14.328
03	TECNICOS NO TITULADOS		
0300	JEFE DE FABRICA	2.059.380	14.328
0310	JEFE DE SECCION	1.856.325	14.328
0320	ENCARGADO	1.546.950	14.328
0330	RESP. DE EQUIPO	1.486.980	14.328
04	TECNICOS PROCESO DE DATOS		
0400	JEFE DE PROCESO	2.165.715	14.328
0410	ANALISTA	1.953.015	14.328
0420	OPERADOR DE DATOS	1.353.570	14.328
0430	AUXILIAR	1.111.860	14.328
05	ADMINISTRATIVOS		
0500	JEFE DE ADMON.	2.165.715	14.328
0510	RESP. DE PERSONAL	1.953.015	14.328
0520	OFICIAL 1º	1.749.975	14.328
0530	OFICIAL 2º	1.401.915	14.328
0540	AUXILIAR ADMON.	1.111.860	14.328
0550	TELEFONISTA	1.111.860	14.328

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE ANUAL	ASISTENCIA ANUAL
06 OFICINA TECNICA, ORGANIZACION Y GESTION COMERCIAL			
0600	JEFE GESTION	2.165.715	14.328
0610	TECNICO ORGANIZ.	1.953.015	14.328
0620	SECRETARIA	1.421.265	14.328
0630	AUXILIAR	1.111.860	14.328
MERCANTILES			
0640	DELEGADO COMER.	2.465.445	14.328
0650	INSPECTOR VENTA	1.604.955	14.328
0660	VIAJANTES	1.440.600	14.328
0670	AUTOVENTAS	1.440.600	14.328
0680	PROMOTORES VTAS	1.102.200	14.328
0690	REPONEDOR MERCH.	1.140.870	14.328
07 FABRICACION - ENVASADOS			
0700	OFICIAL 1ª	1.403.715	14.328
0710	OFICIAL 2ª	1.208.565	14.328
0720	AYUDANTE	1.111.860	14.328
0730	PEON	1.066.975	45.990
08 OFICIOS VARIOS (TALLERES, ETC)			
0800	OFICIAL 1ª TALLER	1.701.630	14.328
0810	OFICIAL 2ª TALLER	1.372.905	14.328
0820	AYUDANTE TALLER	1.102.200	14.328
0830	CHOFER 1ª	1.624.275	14.328
0840	CHOFER 2ª	1.256.895	14.328
0850	AYUDANTE REPART	1.102.200	14.328
0860	LIMPIADOR	1.102.200	14.328
09 ALMACENES Y SUBALTERNOS			
0900	ALMACENISTA 1ª	1.411.575	14.328
0910	ALMACENISTA 2ª	1.208.565	14.328
0920	AYUDANTE ALM.	1.111.860	14.328
0930	MOZO ALMACEN	1.055.460	14.328
0940	CONSERJE COBRADOR VIGILANTE, ETC	1.102.200	14.328
10 ASPIRANTES Y APRENDICES (MENORES DE EDAD)			
a) Administrativos y técnicos			
1000	ASPIRANTE 3º AÑO	831.480	14.328
1010	ASPIRANTE 2º AÑO	676.785	14.328
1020	ASPIRANTE 1º AÑO	560.760	14.328
b) Aprendices			
1030	APRENDICES 2º AÑO (Diario)		
1040	APRENDICES 1º AÑO (Diario)		

ANEXO N.º 2**TABLAS DE HORARIOS****FABRICA Y ALMACEN DE MATERIAS PRIMAS**

Horario único

A) Turno de mañana

Desde las 06 horas Hasta las 14 horas 15 minutos
De lunes a viernes Total horas efectivas: 40 horas semana

B) Turno de tarde

Desde las 14 horas 15 minutos Hasta las 22 horas 30 minutos
De lunes a viernes Total horas efectivas: 40 horas semana

C) Turno de noche**1a. Semana**

Desde las 22 horas 15 minutos Hasta las 06 horas (De Domingo a Lunes)
Desde las 22 horas 30 minutos Hasta las 06 horas (De lunes a Sábado)
Total horas efectivas: 43 horas 45 minutos semana

2a. Semana

Desde las 22 horas 30 minutos Hasta las 06 horas
De lunes a sábado Total horas efectivas: 36 horas 15 minutos semana

NOTA:

Entre la primera y segunda semana del turno de noche suman 80 horas de trabajo efectivo. Se pacta que en el turno de noche, primera semana, el Domingo no tendrá carácter festivo.

ADMINISTRACION Y COMERCIAL**A) Mañana**

Desde las 08 horas 30 minutos Hasta las 14 horas 00 minutos

B) Tarde

Desde las 15 horas 00 minutos Hasta las 17 horas 30 minutos
De lunes a viernes Total horas efectivas: 40 horas semana

ALMACEN Y REPARTO**A) Mañana**

Desde las 08 horas 30 minutos Hasta las 14 horas 00 minutos

B) Tarde

Desde las 15 horas 15 minutos Hasta las 18 horas 00 minutos
De lunes a viernes Total horas efectivas: 40 horas semana

EXCEPTO EN CAMPAÑA QUE SE SOMETERAN A LOS HORARIOS DE FABRICACION

NOTAS:

(*) Los 15 minutos que sobran de cada turno, son por cuenta del trabajador y corresponden a descanso. (Desayunos, meriendas y cenas)

(*) Los horarios de las delegaciones comerciales serán en principio como el horario de administración y comercial, aunque podrán someterse en función de los horarios del lugar.

23616 RESOLUCION de 6 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Distribuciones de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para el Comercio de Distribuciones de Especialidades y Productos Farmacéuticos (Código de Convenio número 9.901.116), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1993, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuciones de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos (FEDIFAR y ASECOFARMA), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos Comisiones Obreras (CC. OO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores de dicho sector, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 6 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUCIONES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICOS

CAPITULO PRIMERO**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio serán de obligatoria aplicación en todo el Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Quedan sometidas a las normas contenidas en el presente Convenio todas las Empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos y encuadrada su actividad por la Ordenanza de Trabajo en el Comercio.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Art. 4.º *Ambito temporal, vigencia y duración.*—El período de aplicación de este Convenio será por dos años finalizado el día 31 de diciembre de 1994.

Los efectos económicos y concretamente en la cuantía que se indica en el apartado específico de retribuciones, se retrotraerán al día 1 de enero de 1993, durante el primer año de vigencia; durante el segundo año, la retroactividad se efectuará al 1 de enero de 1994. Los efectos administrativos del contenido del presente Convenio serán desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio se prorrogará por la tática de dos años, siempre que no se denuncie por escrito, dentro de los últimos tres meses de la vigencia de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

La tramitación se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

CAPITULO II**Clasificación profesional**

Art. 7.º Las clasificaciones del personal por categorías recogidas en la tabla salarial del presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, se estará en cuanto a la asignación de la retribución, a la que se asigna para cada categoría, siempre que se realicen las funciones especificadas para la misma, a salvo de lo específicamente determinado para los supuestos especiales de trabajos de categoría superior e inferior y acoplamiento del personal de capacidad disminuida.