

23055 RESOLUCION de 13 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Lacasa, Sociedad Anónima» y «Lacasa-2, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Lacasa, Sociedad Anónima» y «Lacasa-2, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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 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, 13 de septiembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA 1989 DE «LACASA, S. A.» Y «LACASA-2, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 1.— AMBITO TERRITORIAL.—

El convenio será aplicable en todo el territorio nacional, para las empresas LACASA, S. A. y LACASA-2, S. A., que a partir de ahora, se denominaran las Empresas.

Artículo 2.— AMBITO FUNCIONAL.—

Las disposiciones de este Convenio Colectivo, regularán las relaciones laborales en los Centros de trabajo de LACASA, S. A. y LACASA-2, S. A., dedicadas a la fabricación, comercialización y distribución de chocolates, turrónes y dulces derivados del cacao y tostado y torrefacción de cafés.

Artículo 3.— AMBITO PERSONAL.—

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

Artículo 4.— AMBITO TEMPORAL.—

El Convenio Colectivo, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1º de Enero de 1989. El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1989.

Artículo 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.

Artículo 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, suplen 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.

Artículo 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.

Artículo 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 DEL TRABAJO:

Artículo 9.— ORGANIZACION DEL TRABAJO.—

La organización técnica y práctica del trabajo correspondiente 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 con venido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Artículo 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 pieza 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.

Artículo 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:

$$\text{AÑO ANTERIOR} = \frac{\text{Kg de Kilogramos}}{\text{Nº Personas/media}} = \text{Kg./Persona/mes.}$$

$$\text{AÑO ACTUAL} = \frac{\text{Kg de Kilogramos}}{\text{Nº Personas/media}} = \text{Kg./Persona/mes.}$$

Artículo 18.- AMPLIACION DE LA JORNADA.-

La Empresa podrá en circunstancias extraordinarias que se produzcan por razón de avería en las instalaciones, retrasos imprevistos a causa de abastecimientos de materias primas u otras por causa 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 deberá 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 transporte de larga distancia, quedará sujeto al Régimen Legal específico vigente para el mismo.

Artículo 19.- VACACIONES.-

Las vacaciones anuales, tendrán una duración de 30 días naturales y se disfrutaran en la época del año que, de común acuerdo, establezcan la Dirección de la Empresa y los Trabajadores excluyéndose como periodo vacacional, la época de Campaña.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrán 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 acuerdo de las partes.

En cualquiera de los casos, se publicara 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 correspondan.

El periodo para el cálculo de vacaciones, será desde 1º de AGOSTO al 31 de JULIO.

Las vacaciones se disfrutaran 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 meses trabajados, computándose 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 final de mes. Entonces, se liquidarán en concepto de finiquito.

CAPITULO SEXTO**LICENCIAS Y EXCEDENCIAS:****Artículo 20.- 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 siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos 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 cuatro 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 esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, su ponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en mes 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, tendrán 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 a que se refiere el apartado 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 o dictamen expreso de un médico. 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 mas antigüedad.

Artículo 21.- 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 mas antigüedad, justificando en debida forma la existencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado por lo 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.

Artículo 22.- 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 de trabajo por voluntad del Trabajador.

Artículo 23.- LICENCIAS SIN SUELDO.-

El Personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa, podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a 60, 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 fue concedida.

La Empresa concederá licencias sin sueldo para los exámenes de conducir.

Artículo 24.- ANTIGÜEDAD 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 to -

tal sume más de seis meses. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Artículo 25.- EXCEDENCIAS.-

Las excedencias, pueden ser voluntarias o forzosas:

1.- Voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de las Empresas antes referidas con una antigüedad en las mismas 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 de 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 deseen ejercitar el derecho de excedencia y amparados en este apartado, deberán efectuar los mismos trámites 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.

CAPITULO SEPTIMO

RETRIBUCIONES-

Artículo 26.- 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.

Artículo 27.- ANTIGÜEDAD.-

Los Trabajadores al servicio de las Empresas, tendrán derecho a un máximo de ocho trienios, por razón de antigüedad. El importe de cada trienio, será el que figura en la Tabla de Salario Respetándose 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 u 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.

Artículo 28.- PLUS DE NOCTURNIDAD.-

El Personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá por cada hora trabajada 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 su función durante la noche o aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna.

Artículo 29.- 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 u urgentes, así como los casos de riesgos 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 periodo 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 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 antes señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 30.- 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 de acuerdo con el salario real de cada trabajador.

2.- Paga extra de Diciembre.- Los Trabajadores devengarán su 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, de acuerdo con el salario real de cada trabajador.

3.- Paga extra de Beneficios.- Los Trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de ENERO y el 31 de DICIEMBRE, una paga extra que se abonará en doce fracciones, consistente en el importe de una mes de treinta días de salario en los anexos salariales, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

CAPITULO OCTAVO

FALTAS Y SANCIONES-

Artículo 31.- FALTAS.-

Se considerarán faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier

indole 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 clasificarán en consideración a su importancia, transcendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 32.- CLASIFICACION DE 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 horas primeras, 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 -- 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.

Artículo 33.- CLASIFICACION DE 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.- Faltas de uno o dos días al trabajo, sin justificación, en un periodo de 30 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 valiéndose 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 y 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.

Artículo 34.- CLASIFICACION DE FALTAS MUY GRAVES.-

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 2.- El no cubrir en forma voluntaria u 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 en cada sección del Departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran.
- 3.- Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose 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 tres días sin causa justificada durante un periodo de treinta días, o dos 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 habitual y toxicomania, 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 a 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.

Artículo 35.- SANCIONES.-

Las sanciones que procedan imponer en 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 al 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.

Artículo 36.- EJECUCION DE SANCIONES.-

Todas las sanciones impuestas, serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponde 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.

Artículo 37.- PROCEDIMIENTO.-

Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. El Empresario, informará del 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 expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas, será hecha por escri-

to, 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 declarar los hechos, la Empresa decide la apertura de expediente para la imposición de sanciones, 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.

Artículo 38.- PRESCRIPCIÓN.-

Respecto a los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las leves, 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.

Artículo 39.- SANCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.-

Para imposición de sanciones a los Trabajadores que obtengan cargos sindicales o representación de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto por la Legislación vigente.

CAPITULO NOVENO

DISPOSICIONES VARIAS:

Artículo 40.- ROPAS DE TRABAJO.-

La Empresa facilitará a sus Trabajadores, las siguientes prendas de trabajo, cuya duración será la siguiente:

Dos pantalones, dos chaquetillas y dos gorros.
Cuatro mandiles y cuatro paños cada año.
Dos Bata a las mujeres.

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

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

Un mono de trabajo, un gorro y dos delantales.
Una bata a las mujeres.

Artículo 41.- COMPLEMENTOS.-

Los Trabajadores recibirán de la Empresa, los siguientes complementos:

1.- En los casos de enfermedad con riesgo de gravedad y maternidad, con duración superior a veinte días, a partir del día veintiuno y hasta el máximo de veinticuatro semanas desde la baja, la Empresa pagará al Trabajador enfermo un complemento por cada día de baja de un 20 por ciento de la base de Cotización de la Seguridad Social del mes anterior a la baja.

2.- Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo desde la baja, la Empresa, abonará al Trabajador accidentado un complemento por cada día de baja del 25 por ciento de la base de Cotización de AT y EP del mes anterior a la baja. En ambos casos, en la base de Cotización correspondiente, están incluidas

Las partes proporcionales de pagas extras, con lo que cuando se produzca el devengo de éstas, se deducirá la parte proporcional correspondiente.

3.- Las Empresas podrán dejar de abonar, los complementos establecidos en los apartados 1 y 2 anteriores, siempre que el trabajador se niegue a ser sometido a revisión por el médico que designe la Empresa o bien no sea hallado en su domicilio, con independencia de la responsabilidad que pudiera deducir.

4.- Además del seguro obligatorio de Accidentes laborales, las Empresas, se comprometerán a contratar un seguro de accidentes, para todo el personal fijo y a jornada completa (no se incluye el personal fijo discontinuo o denominado de Campaña), -- igual a 1.000.000,- Ptas. y que cubra el máximo de riesgos posibles, quedando las Empresas libres en la contratación de este seguro, con la Compañía o Mutua que crea más conveniente.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES:

1.- Por el especial cometido y actividad principal de LACASA, S. A. (fabricación de turrónes, mazapanes y dulces derivados del cacao), se establecen dos periodos anuales de Campaña:

- a) Campaña de Navidad (Turrónes y Mazapanes)
- b) Campaña Escolar (Productos infantiles)

Ambas y con objeto de preparación, etc., dan comienzo finalizadas las vacaciones de verano, si bien toman su máxima Gota desde SEPTIEMBRE hasta DICIEMBRE, en el primer caso (Campaña de turrónes) y desde SEPTIEMBRE hasta MAYO/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 de independiente de la otra.

El Personal, que se contrate a tales efectos, estará sometido a la Legislación vigente (R. D. 2104/84) de Trabajadores fijos de carácter discontinuo.

2.- 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 las Empresas, 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 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 conjunto por este Convenio.

ANEXO Nº 1

TABLAS DEL CONVENIO -1989

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA PRECIO MES	BASE CALCULO ANTIGUEDAD	5 %	PRECIO TRIENIO	PRECIO JORN. NOCTURNA	PRECIO II. TIPO 1	PRECIO II. TIPO 2	GRUPO COT. S. S.
00	DIRECTOR GENERAL									
0010	GERENTE	319.500	500	81.000		4.050				01
01	DIRECCION ADJUNTA									
0100	DIRECTOR ADMON	143.500	500	81.000		4.050				01
0110	DIRECTOR GEST.	143.500	500	81.000		4.050				01
0120	DIRECTOR PROD.	143.500	500	81.000		4.050				01
0130	DIRECTOR COMER	133.000	500	72.000		3.600				01
0140	DIRECTOR EXPOR	133.000	500	72.000		3.600				01
0150	DIRECTOR PUBL.	106.500	500	72.000		3.600				03
02	TECNICOS TITULADOS									
0200	TECNICO SUPER.	112.000	500	81.000		4.050				01
0210	TECNICO MEDIO	101.000	500	66.600		3.330				02
0220	AYUDANTE TECN.	62.000	500	49.800		2.490				04
03	TECNICOS NO TITULADOS									
0300	JEFE FABRICA	106.500	500	65.400		3.270				03
0310	JEFE SECCION	96.000	500	56.400		2.820	818	905	1.280	03
0320	RESPON. TURNO	80.000	500	52.800		2.640	750	725	1.040	03
0330	RESPON. EQUIPO	73.000	500	52.500		2.610	724	670	960	03
04	TECNICOS PROCESO DE DATOS									
0400	JEFE PROCESO	112.000	500	81.000		4.050				03
0410	ANALISTA	101.000	500	66.600		3.330				03
0420	OPERADOR DATOS	70.000	500	46.800		2.340	920	985	1.415	07
0430	AUXILIAR	57.500	500	46.800		2.340	920	985	1.415	07
05	ADMINISTRATIVOS									
0500	JEFE ADMON.	112.000	500	81.000		4.050				01
0510	RESPON. PERS.	101.000	500	66.600		3.330				02
0520	OFICIAL 1º	90.500	500	60.600		3.030	920	1.010	1.450	05
0530	OFICIAL 2º	72.500	500	50.400		2.520	920	985	1.415	05
0540	AUXILIAR ADMON	57.500	500	46.800		2.340	920	960	1.375	07
0550	TELEFONISTA	57.500	500	46.800		2.340	920	960	1.375	07

ANEXO Nº 2

TABLAS DEL CONVENIO -1989

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA PRECIO MES	BASE CALCULO ANTIGUEDAD	5 %	PRECIO TRIENIO	PRECIO JORN. NOCTURNA	PRECIO II. TIPO 1	PRECIO II. TIPO 2	GRUPO COT. S. S.
06	OFICINA TECNICA, ORGANIZACION Y GESTION COMERCIAL									
0600	JEFE GESTION	112.000	500	81.000		4.050				01
0610	TECNICO ORGAN.	101.000	500	66.600		3.330				02
0620	SECRETARIA	73.500	500	60.600		3.030				03
0630	AUXILIAR	57.500	500	46.800		2.340	920	960	1.375	05
	MERCANTILES									
0640	DELEGADO COMER	127.500	500	67.200		3.360				03
0650	INSPECTOR VENTA	83.000	500	67.200		3.360				05
0660	VIAJANTES	74.500	500	49.800		2.490				05
0670	AUTOVENTAS	74.500	500	49.800		2.490				05
0680	PROMOTORES VTAS	57.000	500	48.600		2.430				05
0690	REPONEDOR MERCH	59.000	500	48.600		2.430				05
07	FABRICACION - ENVASADOS									
0700	OFICIAL 1º	73.000	500	1.760		88	750	725	1.040	08
0710	OFICIAL 2º	62.500	500	1.740		87	725	670	960	08
0720	AYUDANTE	57.500	500	1.620		81	705	595	850	09
0730	PEON	1.850-55.500	2.000	1.620		81	705	595	850	10
08	OFICIOS VARIOS (TALLERES, ETC.)									
0800	OFICIAL 1º TALL	88.000	500	52.800		2.640	750	745	1.065	08
0810	OFICIAL 2º TALL	71.000	500	52.200		2.610	725	690	985	08
0820	AYUDANTE TALLER	57.000	500	48.600		2.430	705	595	850	09

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA PRECIO MES	BASE CALCULO ANTIGUEDAD	5 %	PRECIO TRIENIO	PRECIO JORN. NOCTURNA	PRECIO II. TIPO 1	PRECIO II. TIPO 2	GRUPO COT. S. S.
0830	CHOFER 1*	84.000	500	52.800		2.640	750	745	1.065	08
0840	CHOFER 2*	65.000	500	52.200		2.610	725	690	985	08
0850	AYUDANTE REPART	57.000	500	48.600		2.430	705	595	850	09
0860	LIMPIADOR	57.000	500	48.000		2.400	750	595	850	10
09 ALMACENES Y SUBALTERNOS										
0900	ALMACENISTA 1*	71.000	500	52.800		2.640	750	725	1.040	08
0910	ALMACENISTA 2*	62.500	500	52.200		2.610	725	670	960	08
0920	AYUDANTE ALM.	57.500	500	48.600		2.430	705	595	850	09
0930	MOZO ALMACEN	1.850-55.500	2.000	1.620		81	750	595	850	10

ANEXO Nº 3

TABLAS DEL CONVENIO-1989

CODIGO CATEG.	DENOMINACION DE CATEGORIA	SALARIO BASE CONVENIO	ASISTENCIA PRECIO MES	BASE CALCULO ANTIGUEDAD	5 %	PRECIO TRIENIO	PRECIO JORN. NOCTURNA	PRECIO II. TIPO 1	PRECIO II. TIPO 2	GRUPO COT. S. S.
0940	CONSERJE COBRADOR VIGILANTE, ETC.	57.000	500	48.600		2.430	750	595	850	06
10 ASPIRANTES Y APRENDICES (MENORES DE EDAD)										
a) Administrativos y Técnicos:										
1000	ASPIRANTE 3º AÑO	43.000	500							11
1010	ASPIRANTE 2º AÑO	35.000	500							12
1020	ASPIRANTE 1º AÑO	29.000	500							12
b) Aprendices:										
1030	APRENDICES 2º AÑO	1.120	500							11
1040	APRENDICES 1º AÑO	950	500							12
* SEGUN SE TRATE DE GRADUADO SUPERIOR O GRADUADO MEDIO										

ANEXO Nº 2

TABLAS DE HORARIOS

FABRICA Y ALMACEN MATERIAS PRIMAS

HORARIO Nº 1: (Un sólo turno)

Desde las 06 horas 30 minutos
Hasta las 14 horas 50 minutos

De lunes a viernes.

HORARIO Nº 2: (Dos turnos, uno por la mañana y otro por la tarde)

a/ Turno de mañana:

Desde las 06 horas 00 minutos
Hasta las 14 horas 20 minutos

b/ Turno de tarde:

Desde las 14 horas 20 minutos
Hasta las 22 horas 40 minutos

NOTA: Los 40 minutos que pasan de las 22 horas, tendrán incremento de nocturnidad.

De lunes a viernes.

HORARIO Nº 3: (Tres turnos, uno por la mañana, otro por la tarde y otro por la noche)

a/ Turno de mañana:

Desde las 06 horas 30 minutos
Hasta las 14 horas 50 minutos

De lunes a viernes.

b/ Turno de tarde:

Desde las 14 horas 50 minutos
Hasta las 21 horas 50 minutos

De lunes a viernes.

Desde las 05 horas 30 minutos
Hasta las 13 horas 30 minutos

El sábado.

c/ Turno de noche:

Desde las 21 horas 50 minutos
Hasta las 06 horas 30 minutos

Complemento de 20 minutos extraordinarios para enlazar con el turno de mañana.

ADMINISTRACION Y COMERCIAL

a/ Mañana:

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

b/ Tarde:

Desde las 15 horas 30 minutos
Hasta las 17 horas 30 minutos

De lunes a viernes.

ALMACEN Y REPARTO

a/ Mañana:

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

b/ Tarde:

Desde las 15 horas 20 minutos
Hasta las 18 horas 00 minutos

EXCEPTO EN CAMPAÑA DE TURRON, QUE SE SOMETERA A LOS HORARIOS DE FABRICACION.

** NOTAS:

* LOS VEINTE MINUTOS QUE SOBРАН DE CADA TURNO, SON POR CUENTA DEL TRABAJADOR Y CORRESPONDEN A DESAYUNOS, MERIENDAS Y RECREAS.

* LOS HORARIOS DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES, SERAN EN FUNCION DE LOS HORARIOS DEL LUGAR.

CONDICIONES LABORALES

Horario normal:

Desde las 06 horas 00 minutos
Hasta las 14 horas 15 minutos

Cuando las circunstancias de producción así lo exijan,
el horario a turno, será equiparable al de IMAISA, S. A.

CONVENIO I.I. ANEXO 1º I

DEL CONVENIO LACASA (TABLAS ANUALES 1989)

***NOTA.-** Esta información se adquiere con el resultado de multiplicar el salario base de cada categoría por 15 pagas. Estos son los mínimos asegurados a cada categoría laboral por 12 meses en activo.-

DENOMINACION DE CATEGORIA		SALARIO
0010	GERENTE	4.792.500,-
0100	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	2.152.500,-
0110	DIRECTOR GESTION	2.152.500,-
0120	DIRECTOR PRODUCCION	2.152.500,-
0130	DIRECTOR COMERCIAL	1.995.000,-
0140	DIRECTOR EXPORTACION	1.995.000,-
0150	DIRECTOR PUBLICIDAD	1.577.500,-
0200	TECNICO SUPERIOR	1.680.000,-
0210	TECNICO MEDIO	1.515.000,-
0220	AYUDANTE TECNICO	930.000,-
0300	JEFE FABRICA	1.597.500,-
0310	JEFE SECCION	1.440.000,-
0320	RESPONSABLE DE TURNO	1.200.000,-
0330	RESPONSABLE DE EQUIPO	1.095.000,-
0400	JEFE PROCESO	1.680.000,-
0410	ANALISTA	1.515.000,-
0420	OPERADOR DATOS	1.050.000,-
0430	AUXILIAR	862.500,-
0500	JEFE ADMINISTRACION	1.680.000,-
0510	RESPONSABLE PERSONAL	1.515.000,-
0520	OFICIAL 1º	1.357.500,-
0530	OFICIAL 2º	1.087.500,-
0540	AUXILIAR ADMINISTRACION	862.500,-
0550	TELEFONISTA	862.500,-
0600	JEFE GESTION	1.680.000,-
0610	TECNICO ORGANIZACION	1.515.000,-
0620	SECRETARIA	1.102.500,-
0630	AUXILIAR	862.500,-
0640	DELEGADO COMERCIAL	1.912.500,-
0650	INSPECTOR VENTAS	1.245.000,-
0660	VIAJANTES	1.117.500,-
0670	AUTOVENTAS	1.117.500,-
0680	PROMOTORES VENTAS	855.000,-
0690	REPONEDOR MERCHAN	885.000,-
0700	OFICIAL 1º	1.095.000,-
0710	OFICIAL 2º	937.500,-
0720	AYUDANTE	862.500,-
0730	PEON	832.500,-
0800	OFICIAL 1º TALLER	1.320.000,-
0810	OFICIAL 2º TALLER	1.055.000,-

DENOMINACION DE CATEGORIA

SALARIO

0820	AYUDANTE TALLER	855.000,-
0830	CHOFER 1º	1.260.000,-
0840	CHOFER 2º	975.000,-
0850	AYUDANTE REPARTIDOR	855.000,-
0860	EMPAQUADOR	855.000,-
0900	ALMACENISTA 1º	1.095.000,-
0910	ALMACENISTA 2º	975.000,-
0920	AYUDANTE ALMACENISTA	862.500,-
0930	MOZO ALMACEN	832.500,-
0940	CONSERTE	855.000,-
1000	ASPIRANTE 1º AÑO	645.000,-
1010	ASPIRANTE 2º AÑO	525.000,-
1020	ASPIRANTE 1º AÑO	435.000,-
1030	APRENDICES 2º AÑO	504.000,-
1040	APRENDICES 1º AÑO	427.500,-

23056 RESOLUCION de 21 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.860, el protector auditivo, tipo orejera, modelo Popular, de clase C, importado de Suecia y presentado por la Empresa «Procurator, Sociedad Anónima», de San Juan Despi (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho protector auditivo tipo orejera, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de junio), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el protector auditivo, tipo orejera, modelo Popular, presentado por la Empresa «Procurator, Sociedad Anónima», con domicilio en San Juan Despi (Barcelona), pasaje Mossota, número 10, que lo importa de Suecia, donde es fabricado por su representada la firma «Hjellberg Protection AG», como protector auditivo, tipo orejera, de clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos modelo, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 2.860.—21-7-89.—Protector auditivo, tipo orejera, de clase C».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2, de protectores auditivos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 21 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

23057 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Ente público «RTVE, Radio Nacional de España, Sociedad Anónima» y «Televisión Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo del Ente público «RTVE, Radio Nacional de España, Sociedad Anónima» y «Televisión Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1989, de una parte, los representantes de las Centrales Sindicales APLI, UGT y C.C.OO. en el Ente público y Sociedades citadas, en representación del Convenio laboral afectado, y de otra, por la Dirección del Ente público «RTVE, Radio Nacional de España, Sociedad Anónima» y «Televisión Española, Sociedad Anónima», en representación de los señalados Organismos al que se acompaña el informe favorable emitido por los