

22041 RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de de la Empresa «Lacasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Lacasa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa y Delegado 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, 3 de agosto de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA «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 denominarán 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, turrone 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 1º de Julio de 1.990. No obstante, su efecto económico se retrotaera al día 1º de Enero de 1.990. El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

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 mediará la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en su 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 las personas Físicas o Jurídicas, en cuyo nom-

bre 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 forma 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 computo anual. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación algunas 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 caracter 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 ambitos 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 suaciten 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 voto 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 departamento 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 este 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 tarea o por sistemas de prima a la productividad, de tal modo que la 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:

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

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

$$\frac{\text{NºACTUAL DE KILOS}}{\text{Nº ANTERIOR DE KILOS/PERSONA/MES}} \times \text{Nº Personas que se hubieran necesitado.}$$

Nº de Personas que se hubieran Necesitado Nº de personas que han intervenido.
MEMOS
(Media Actual)

= X Nº de personas ahorradas.

X Nº de personas ahorradas x coste Medio Salarial =

- 30% = Se destina a la inversión
- 30% = Se destina a ahorro de Empresa
- 40% = Se reparte a los trabajadores, a partes iguales, que en un periodo de doce meses hayan trabajado, al menos nueve 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 nueve 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 1 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 1 penalización suplementaria de 500 ptas por día.

-Un retraso de más de 30 Minutos se perderá la citada prima y habrá 1 penalización suplementaria de $\frac{1}{4}$ 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:

Artículo 12.-

La clasificación del personal por sus funciones, aptitudes, nivel retributivo y modalidades de contratación será desarrollada por las Empresas.

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 Convenio.

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

Se crea la figura de Responsable de equipo y de Responsable de turno. Será un Oficial de 1ª o de 2ª, quien se responsabilizará de organizar y distribuir los trabajos por indicación del encargado y/o en ausencia el, quien asumirá sus funciones, eventuales y solamente para el grupo de trabajo que tenga asignado o para el turno que corresponda.

CAPITULO CUARTO

Artículo 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 la siguiente escala:

Técnicos Titulados: 6 Meses
Resto del personal: 3 Meses
Personal no cualificado: 15 días laborables.

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 de 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.

Artículo 14.- EXTINCION.-

El contrato de trabajo, se extinguirá de acuerdo con lo 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.

Artículo 15.- 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.

Artículo 16.-

Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de las Empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas 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 proximo pago a la generalidad de su Personal, exigiéndose además una indemnización equivalente en cuanto al importe de su salario diario multiplicado por tantos días como faltan para cubrir el plazo de preaviso.

CAPITULO QUINTO

JORNADAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 17.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada anual de trabajo efectivo, será de 1.816 horas un año natural y de 1.824 horas un año bisiesto, tanto en jornada partida, como para la continua, pudiéndose distribuir en las Empresas 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 16 horas de descanso semanal ininterrumpidas.

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

Los horarios y turnos, se especifican en Tabla anexa, quedando excluidas del horario nocturno, las mujeres mayores de 50 años.

Artículo 18.- 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, abonando 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 disfrutarán en la época del año, que de común acuerdo establezcan la Dirección de la Empresa y los trabajadores excluyéndose como periodo vacacional, al 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 conversación, 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 el 1º de JULIO hasta el 30 de JUNIO.

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 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 siguiente:

- 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en mas 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 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 Especialistas, por entender que existe enfermedad en proceso de observación o curación.

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

Los días de las licencias serán siempre naturales e interrumpidos, 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.

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 más 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 dejará transcurrir el plazo de 30 días naturales, después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso, quedando resultado 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 fuera 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 haya solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total 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.

sa, 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 la 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, 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 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 excedencias, 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, sera con caracter general la establecida en la Tabla salarial anexa, devengandose el salario en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 27.- ANTIGUEDAD

Los trabajadores al Servicio de las Empresas, tendrán derecho a un máximo de ocho trienios, por razon de antigüedad. El importe de cada trienio, será el que figura en la Tabla de salario. Respectandose 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 22 horas y las 6 horas percibira 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 contratos 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 minimo indispensable las horas extraordinarias de conformidad con los siguientes criterios:

- Se suprimiran las horas extraordinarias habituales.
- Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestro 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 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 podrá 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 caracter 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 se abonara 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 30 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, consistentes en el importe de un mes de treinta días de salario en los anexos salariales más la antigüedad que corresponda a treinta días.

Artículo 31.- GRATIFICACIONES.

1- Por Jubilación: 1 mes de Salario.

2- Por Guardería: 1.500.- Ptas mensuales, si se acredita que se lleva a guardería algún hijo entre 3 meses y 4 años de edad.

Artículo 32.- IPC AÑO 90

Si se produce un incremento del IPC, mayor de 7,5% la diferencia repercutirá sobre el 80 de aumento de masa salarial, y se liquidará con caracter retroactiva en el mes siguiente a la publicación por el Instituto Nacional de Estadística.

CAPITULO OCTAVO

FALTAS Y SANCIONES:

Artículo 33.- FALTAS

Se considerarán faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuesto 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 su peculiares características.

Las faltas se clasifican en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 34.- CLASIFICACION DE FALTAS LEVES.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada.
- No notificar en las 24 horas primera, la baja correspondiente de Incapacidad Laboral Transitoria o la razón cuando se falta al trabajo por motivo justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 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 35.- CLASIFICACION DE LA 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 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 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 ocasiona perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

Artículo 36.- 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 rendimientos medios 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 los todos los que lo integran.

3.- Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negando se 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 toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

11.- No guardar el sigilo profesional.

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

13.- La 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 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 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 declarar los hechos, la Empresa decidiera 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 sea procedentes, a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Artículo 40.- PRESCRIPCION.-

Respecto a los Trabajadores, las faltas leves prescribirán en 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 41.- SANCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.-

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

CAPITULO NOVENO

DISPOSICIONES VARIAS:

Artículo 42.- 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 para cada año.
- Dos batas 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 43.- COMPENSACION DE TRANSPORTE.-

Se acuerda un tanto alzado de 1.500.- Ptas mensuales, para aquellas personas que le corresponda por domicilio habitual y abonda junto a la nomina.

Artículo 44.- COMPLEMENTOS.-

Los Trabajadores reciban 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 se 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 al 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 de contratación de este seguro, con la Compañía o Mutua que crean 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 Cota desde SEPTIEMBRE hasta DICIEMBRE, en el primer caso (Campaña 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 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 caracter 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 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 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 1.975, a las Empresas acogidas al ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio Colectivo por haber sido sustituido en su conjunto por este Convenio.

ANEXO N° I

TABLAS DE CONVENIO 1.990

CODIG.	DEMINACION DE	SALARIO BASE	ASISTENCIA	PRECIO	NOCTURNO	PRECIO H.	PRECIO H.	GRUP.
CATEG.	CATEGORIA	CONVENIO	PRECIO MES	TRIENIO 4,5a	JORNADA	TIPO 1	TIPO 2	COF.
00	DIRECTOR GENERAL							
0010	GERENTE	345.060.-	1.000.-	15.528.-				01
01	DIRECCION ADJUNTA							
0100	DIRECTOR ADMON.	154.980.-	1.000.-	6.974.-				01
0110	DIRECTOR GEST.	154.980.-	1.000.-	6.974.-				01
0120	DIRECTOR PROD.	154.980.-	1.000.-	6.974.-				01
0130	DIRECTOR COMER.	143.640.-	1.000.-	6.464.-				01
0140	DIRECTOR EXPORT.	143.640.-	1.000.-	6.464.-				01
0150	DIRECTOR PUBLIC.	115.020.-	1.000.-	5.176.-				03
02	TECNICOS TITULADOS							
0200	TECNICO SUPER	120.960.-	1.000.-	5.443.-				01
0210	TECNICO MEDIO	109.080.-	1.000.-	4.910.-				02
0220	AYUDANTE TECNICO	66.960.-	1.000.-	3.013.-	776.-	751.-	918.-	04
03	TECNICO NO TITULADOS							
0300	JEFE FABRICA	115.020.-	1.000.-	5.176.-				03
0310	JEFE SECCION	103.680.-	1.000.-	4.666.-	900.-	977.-	1.382.-	03
0320	RESPON. TURNO	86.400.-	1.000.-	3.888.-	825.-	783.-	1.123.-	03
0330	RESPON. EQUIPO	78.840.-	1.000.-	3.548.-	796.-	724.-	1.037.-	03

CODIG.	DENOMINACION DE	SALARIO BASE	ASISTENCIA	PRECIO	NOCTURNO	PRECIO H.	PRECIO H.	GRUP.
CATEG.	CATEGORIA	CONVENIO	PRECIO MES	TRIENIO 4,5%	JORNADA	TIPO 1	TIPO 2	COT.
04	TECNICO PROCESO DE DATOS							
0400	JEFE PROCESO	120.960.-	1.000.-	5.443.-				03
0410	ANALISTA	109.080.-	1.000.-	4.909.-				03
0420	OPERADOR DATOS	75.600.-	1.000.-	3.402.-	1.012.-	1.064.-	1.528.-	07
0430	AUXILIAR	62.100.-	1.000.-	2.795.-	1.012.-	1.064.-	1.528.-	07
05	ADMINISTRATIVOS							
0500	JEFE ADMINISTRACION	120.960.-	1.000.-	5.443.-				01-02
0510	RESP. PERS.	109.080.-	1.000.-	4.910.-				03
0520	OFICIAL 1ª	97.740.-	1.000.-	4.398.-	1.012.-	1.091.-	1.566.-	05
0530	OFICIAL 2ª	78.300.-	1.000.-	3.524.-	1.012.-	1.064.-	1.528.-	05
0540	AUXILIAR ADMON.	62.100.-	1.000.-	2.795.-	1.012.-	1.037.-	1.485.-	07
0550	TELEFONISTA	62.100.-	1.000.-	2.795.-	1.012.-	1.037.-	1.485.-	07
06	OFICINA TECNICA, ORGANIZACION Y GESTION COMERCIAL							
0600	JEFE GESTION	120.960.-	1.000.-	5.443.-				01-02
0610	TECNICO ORGANI.	109.080.-	1.000.-	4.910.-				03
0620	SECRETARIA	79.380.-	1.000.-	3.572.-				05
0630	AUXILIAR	62.100.-	1.000.-	2.795.-	1.012.-	1.037.-	1.485.-	07
	MERCANTILES							
0640	DELEGADO COMER.	137.700.-	1.000.-	6.197.-				03
0650	INSPECTOR VENTAS	89.640.-	1.000.-	4.034.-				05
0660	VIAJANTES	80.460.-	1.000.-	3.621.-				05
0670	AUTOVENTAS	80.460.-	1.000.-	3.621.-				05
0680	PROMOTORES VENTAS	61.560.-	1.000.-	2.770.-				05
0690	REPON. MERCHANT	63.720.-	1.000.-	2.867.-				05
07	FABRICACION Y ENVASADO							
0700	OFICIAL 1ª	78.400.-	1.000.-	3.548.-	825.-	783.-	1.123.-	08
0710	OFICIAL 2ª	67.500.-	1.000.-	3.038.-	798.-	724.-	1.037.-	08
0720	AYUDANTE	62.100.-	1.000.-	2.795.-	776.-	643.-	918.-	09
0730	PEON	58.950.-	3.150.-	2.653.-	776.-	643.-	918.-	10
08	OFICIOS VARIOS TALLERES							
0800	OFICIAL 1ª TALLER	95.040.-	1.000.-	4.277.-	825.-	805.-	1.150.-	08
0810	OFICIAL 2ª TALLER	76.680.-	1.000.-	3.451.-	798.-	745.-	1.064.-	08
0820	AYUDANTE TALLER	61.560.-	1.000.-	2.770.-	776.-	643.-	918.-	09
0830	CHOFER 1ª	90.720.-	1.000.-	4.082.-	825.-	805.-	1.150.-	08
0840	CHOFER 2ª	70.200.-	1.000.-	3.159.-	798.-	745.-	1.064.-	08
0850	AYUDANTE REPARTO	61.560.-	1.000.-	2.770.-	776.-	643.-	918.-	09
0860	LIMPIADOR	61.560.-	1.000.-	2.770.-	825.-	643.-	918.-	10
09	ALMACENES Y SUBALTERNOS							
0900	ALMACENISTA 1ª	78.840.-	1.000.-	3.548.-	825.-	783.-	1.123.-	08
0910	ALMACENISTA 2ª	67.500.-	1.000.-	3.038.-	798.-	724.-	1.037.-	08
0920	AYUDANTE ALMACEN	62.100.-	1.000.-	2.795.-	776.-	643.-	918.-	09
0930	MOZO ALMACEN	58.950.-	3.150.-	2.653.-	825.-	643.-	918.-	10
0940	CONSERJE COBRADOR VIGILANTE ETC.	61.560.-	1.000.-	2.770.-	825.-	643.-	918.-	06
10	ASPIRANTE Y APRENDICES (M)							
	a) ADMINISTRATIVOS Y							
1000	ASPIRANTE 3º AÑO	46.440.-	1.000.-					11
1010	ASPIRANTE 2º AÑO	37.800.-	1.000.-					12
1020	ASPIRANTE 1º AÑO	31.320.-	1.000.-					12
	b) APRENDICES							
1030	APRENDICES 2º AÑO	1.210.-	1.000.-					11
1040	APRENDICES 1º AÑO	1.026.-	1.000.-					12

ANEXO Nº 2

TABLAS DE HORARIOS

FABRICA Y ALMACEN MATERIAS PRIMAS

HORARIO Nº 1: (Un Solo 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 pasen 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 06 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 00 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 SOMETERAN 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 REZE MAS.

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

HORARIOS LACASA-2 S.A.

Horario Unico:

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

Cuando la circunstancias de producción así lo exijan, el horario a turno, sera equiparable al de LACASA S.A.

22042 RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de la revisión del Convenio Colectivo para las Industrias de Mataderos de Aves y Conejos para 1990.

Visto el texto de revisión salarial del Convenio Colectivo para las Industrias de Mataderos de Aves y Conejos para 1990, que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1990, de una parte, por la Federación de Asociaciones de Mataderos de Aves y Conejos (FAMACE), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT, CCOO. y USO, en representación de los trabajadores del 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 de la revisión salarial 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, 3 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

REVISION SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

ACUERDOS

PRIMERO: Aplicar un incremento salarial del 8,75 por ciento en todos v cada uno de los conceptos retributivos

con efectos del día uno de enero de mil novecientos noventa, aplicado sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1989, una vez efectuada la revisión salarial acordada y que tuvo lugar en sesión celebrada el día 30 de enero de 1.990.

SEGUNDO: Establecer una cláusula de revisión salarial, la cual tendrá efectividad si el IFC establecido por el INE, registrado a 31 de diciembre de 1990, excederá un incremento superior al 6,5 por ciento respecto al mismo día del año 1989.

TERCERO: Establecer un seguro obligatorio y colectivo para garantizar el pago de una indemnización de las siguientes cuantías y supuestos:

- Por accidente laboral: 1.500.000 ptas. por muerte
1.500.000 ptas. por invalidez
- Por accidente no Laboral: 1.000.000 por muerte
1.000.000 por invalidez

La redacción del compromiso anterior será incorporada al Anexo I de los de este Convenio.

CUARTO: Dejar la redacción del Artículo 12 de los del Convenio con forme al texto elaborado y aprobado el día 20 de diciembre de 1.988.

QUINTO: En todo lo no modificado por los anteriores acuerdos, ratificar en todas sus partes el tantas veces repetido Convenio de 20 de diciembre de 1988.

ANEXO I

INCREMENTO SALARIAL AÑO 1.990

(Incremento 8,75 %)

CATEGORIA	SALARIO MES/DIA	PLUS CONVENIO MES / 14
TECNICOS		
Técnicos Titulados Superiores ..	105.892	6.493
Técnicos Titulados	99.220	5.953
Técnicos no Titulados	90.131	5.869
Encarado General	90.131	5.869
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe Administrativo de Primera..	90.468	5.871
Jefe de Personal	90.468	5.871
Jefe Administrativo de Segunda..	90.468	5.871
Contable	90.468	5.871
Analista	90.468	5.871
Oficial de Primera	75.516	5.829
Programador	75.516	5.829
Operador de Segunda	72.344	5.806
Operador-Codificador	72.844	5.762
Auxiliar	67.895	5.762
Telefonista	67.895	5.762
Perforador-Verificador-Grabador..	67.895	5.762
Aspirante de 17 años	53.584	5.638
Aspirante de 16 años	47.799	5.589
PERSONAL COMERCIAL		
Jefe o Delegado de Zona	90.468	5.871
Jefe o Agente de Compraventa ...	72.344	5.806
Autoventa	69.623	5.779
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje	65.012	5.738
Almacenero	71.188	5.791
Mozo Almacén	65.012	5.738
Cobrador	71.188	5.791
Pesador o Basculero	65.012	5.738
Guarda o Portero	65.012	5.738
Ordenansa	65.012	5.738
Personal de limpieza..(hora) ..	300	-
Botones de 17 años	48.045	5.590
Botones de 16 años	43.650	5.551
PERSONAL OBRERO MATADERO		
Encarado de Zona o Sección	2.470	5.824
Celador	2.298	5.780
Matarife	2.334	5.799
Auxiliar de Zona de Proceso	2.191	5.751
Onerario de Cámara	2.298	5.789
Avudante	2.298	5.789
Avudante Muerte de aves vivas...	2.298	5.789
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Mecánico de Matadero	2.381	5.801
Mecánico de Frigorífico	2.381	5.801
Fogonero	2.381	5.801
Martínista de subproductos	2.381	5.801
Electricista	2.381	5.801
Pintor	2.381	5.801
Albañil	2.381	5.801
Carpintero	2.381	5.801
Pontanero-Hojalatero	2.381	5.801
Chabista	2.381	5.801
Avudante Oficios varios	2.191	5.751
PERSONAL OBRERO DE TRANSPORTES Y REPARTO		
Mecánico de vehículos	2.381	5.801
Conductor de vehículos	2.381	5.801