

27990 RESOLUCION de 31 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de «PEIPASA, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «PEIPASA, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 31 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE PEIPASA EN ZARAGOZA

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio afecta al Centro de trabajo de PEIPASA en Zaragoza, así como a aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio.

Art. 2.º *Ámbito personal y funcional*.—Es de aplicación a todo el personal que trabaje en el Centro de trabajo a que se refiere el artículo 1.º e igualmente a aquellos trabajadores que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en el mismo, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1.º, apartado 3, c), del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 3.º *Ámbito temporal, vigencia, duración y revisión*.—Este Convenio entrará en vigor el día 1 de agosto de 1991, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de Zaragoza», la de su registro por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y la de su depósito en la Dirección Provincial de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Su duración será de cuatro años y cinco meses desde la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose por años naturales si por cualquiera de las partes no se hubiera denunciado con tres meses de antelación a la fecha de expiración del plazo convenido, o de la correspondiente prórroga. La petición de revisión y escrito de denuncia, en su caso, deberán ir acompañados del certificado del acuerdo tomado por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de la propuesta que servirá de base a la nueva negociación.

Art. 4.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral se establece en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo para todo el personal.

Horario A:

De lunes a viernes:

Turno A: De cinco horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas.
Turno B: De catorce horas a veintidós horas quince minutos.

A mitad de jornada se hará un descanso de quince minutos no computables como de trabajo efectivo. Por esta circunstancia, el turno de mañana comienza su jornada a las cinco horas cuarenta y cinco minutos y el de la tarde la cumple a las veintidós horas quince minutos.

Los turnos A y B rotarán semanalmente.

Los Oficiales Amasadores entrarán el tiempo necesario antes, con el fin de que las masas estén preparadas para que pueda iniciar el trabajo el resto del personal coincidiendo con la hora general llegada. En este caso, el tiempo que se anticipe a la entrada también se anticipará a la salida.

Total: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Horario B:

De lunes a viernes: De veintidós horas a seis horas quince minutos
A mitad de jornada se hará un descanso de quince minutos no computables como de trabajo efectivo.

Total: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Horario C:

De lunes a sábados: De dos horas a ocho horas cincuenta y cinco minutos.

A mitad de jornada se hará un descanso de quince minutos no computables como de trabajo efectivo.

Total: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

La Empresa, según sus necesidades de fabricación, en su potestad de organización del trabajo, podrá compaginar los horarios B y C, dada además la coincidencia de que la línea de pan común puede ser la misma que la línea de pan de molde u otras especialidades.

Horario D:

De lunes a viernes:

De ocho horas treinta minutos a trece horas treinta minutos.
De quince horas treinta minutos a dieciocho horas treinta minutos.

Total: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 5.º *Horas extraordinarias*.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100 que corresponda a cada hora ordinaria. Sólo se realizarán horas extraordinarias en los siguientes casos:

a) Cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgos de pérdida de materias primas.

b) Cuando sean necesarias por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad.

Quedan determinadas como horas estructurales las siguientes:

A) Las del personal encargado del encendido de los hornos y preparación de las masas, antes de iniciarse la jornada normal de mañana.

B) Las de los Amasadores-Laminadores, en prolongación de la jornada de tarde, para completar el ciclo de laminación en la última masa de la jornada.

C) Las del personal de mantenimiento, para la reparación urgente de averías de las máquinas y de los equipos de producción.

D) Las de los Almaceneros, por la necesidad de adaptar su horario a los irregulares de carga y descarga de los repartidores, tanto por los inconvenientes de tráfico en la capital como por los horarios del comercio en provincia.

En cumplimiento de lo que determinan las disposiciones vigentes, por la Dirección y Comité de Empresa conjuntamente se notificará cada mes a la autoridad laboral el número de horas realizado por cada trabajador, motivadas por fuerza mayor y/o que tengan el carácter de estructurales.

A efectos de lo que establece el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, se determina como tiempo de presencia el que emplean los conductores y repartidores por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la Empresa.

Para la limitación de horas y control de las mismas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que en este momento, en su artículo 35.2, las limita a ochenta horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que no tienen límite.

Art. 6.º *Vacaciones*.—Las vacaciones serán de treinta días naturales al año, que se disfrutará en las fechas que fijen de común acuerdo las partes, y el período de disfrute de las mismas se conocerá con dos meses de antelación.

El período vacacional será retribuido a razón de sueldo base más antigüedad y plus de asistencia.

Art. 7.º *Licencias*.—El trabajador, previo aviso y justificación fehaciente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

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 para el traslado de 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 período determinado, se estará a lo que ésta dispone en cuanto a la 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 más de un 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 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.

f) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, siempre que se acredite tal ausencia con la correspondiente justificación médica, con el límite de dos días al año.

Si en el futuro el número de trabajadores de la Empresa aumentara, sobrepasando la cifra de 100, y como consecuencia de ello hubiera que contratar los servicios de un Médico de Empresa, este apartado desaparecerá.

La remuneración de las licencias y permisos mencionados en este artículo será a razón de sueldo base más antigüedad y plus de asistencia.

Art. 8.º *Retribuciones.*—La tabla salarial para todas y cada una de las categorías profesionales queda establecida según figura en el anexo número 1 al presente Convenio, desde el 1 de agosto de 1991.

A partir del 1 de enero de 1992 esta tabla se verá afectada por los incrementos que a continuación se detallan:

Año 1992: Incremento 4,2 por 100.
 Año 1993: Incremento 5,2 por 100.
 Año 1994: Incremento 5,2 por 100.
 Año 1995: Incremento 6,2 por 100.

Con carácter de incentivo, para el personal que así se indica en la tabla anexa, se establece un plus de asistencia y puntualidad por día trabajado. Se percibirá únicamente en los casos de asistencia efectiva durante la jornada completa de trabajo.

Cuando una falta al trabajo no se justifique, se perderá el derecho a la percepción del plus correspondiente a diez días.

Art. 9.º *Gratificaciones.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, de fecha 8 de julio de 1975, las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios serán de treinta días de sueldo base de Convenio, más antigüedad, y se cobrarán en las fechas comprendidas del 15 al 20 de julio, del 15 al 20 de diciembre, y con la nómina de marzo, respectivamente.

Art. 10.º *Nocturnidad.*—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento o plus de nocturnidad del 30 por 100 del sueldo base. Se exceptúan aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (Guardas, Vigilantes, etcétera) y aquellos otros que se presten con motivo de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 11.º *Enfermedad.*—En el caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, debidamente acreditada por el INSALUD, la Empresa complementará las prestaciones obligatorias del tiempo que sobrepase los treinta días, hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social. Si se produce hospitalización, tal complemento se percibirá por el enfermo desde el primer día de la misma. La hospitalización deberá acreditarse en el Departamento de Personal de la Empresa dentro de los tres días siguientes al día en que tenga lugar. No se incluye la prestación por maternidad.

Para tener derecho a la prestación anterior durante la vigencia del Convenio el índice de absentismo no deberá superar el 5 por 100.

En los casos de incapacidad laboral transitoria por accidente, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 las prestaciones obligatorias desde el primer día, siempre que la baja se produzca con extensión del parte de accidente correspondiente.

El trabajador que, estando en período de baja en cualquiera de las dos situaciones, fuese dado de alta por causa de dolo, engaño u otra irregularidad, determinada por la Inspección de los Servicios del INSS, conforme se regula por las disposiciones vigentes, perderá ambos derechos durante la vigencia de este Convenio.

Art. 12.º *Seguro de accidentes.*—La Empresa concertará una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de accidente laboral de los trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

Por incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte, con un capital de 3.000.000 de pesetas.

Art. 13.º *Bonificaciones en compra.*—Todo el personal tendrá derecho a comprar los productos fabricados por la Empresa, a precio de lista, con el 30 por 100 de descuento.

Art. 14.º *Prendas de trabajo.*—La duración de las prendas de trabajo de que se ocupa el artículo 62 de la Ordenanza para las Industrias de Alimentación, será de nueve meses cada una, es decir, la Empresa facilitará dos juegos cada año y medio, corriendo la conservación y el aseo de las mismas a cargo del usuario.

Cada juego estará compuesto de:

Para personal masculino: Un pantalón, una camisa y un gorro, y un delantal en caso de que se precise.

Para personal femenino: Una bata, una cofia, o pañoleta y un delantal.

Para mecánicos: Un pantalón y una camisa.

Art. 15.º *Cláusula sanitaria.*—La elaboración y fabricación de los diferentes artículos de panadería se realizará bajo la supervisión y responsabilidad de los distintos Encargados de Sección, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud humana, viniendo obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y de la Reglamentación Técnico Sanitaria, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus órdenes.

A tal efecto, la Empresa facilitará las orientaciones y documentación necesarias para poder cumplir el objetivo.

Art. 16.º *Cláusula de productividad.*—Se confirma que la facultad de organizar y dirigir el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones, la movilidad funcional, modificaciones de turnos, y, en general, cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la Empresa e incremento de su productividad, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 17.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones pactadas en este Convenio, estimadas en su conjunto se establecen como mínimas, por lo que los pactos o situaciones más ventajosas subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Las mejoras establecidas en el presente Convenio que tengan carácter económico, absorberán los aumentos de retribución o mejoras económicas de cualquier índole que puedan establecer futuras disposiciones legales durante la vigencia de este acuerdo, en cómputo anual, cualquiera que fuere el concepto a que correspondan, excepto las que taxativamente consideren dichas disposiciones como no absorbibles.

También serán absorbidas las situaciones más ventajosas a que se refiere el primer párrafo de este artículo por los acuerdos más beneficiosos de cualquier índole que en cómputo anual resultaren de la aplicación de este Convenio Colectivo a partir de 1992.

Art. 18.º *Paz laboral.*—Con el fin de evitar recurrir innecesariamente a las autoridades laborales, tanto judiciales como administrativas, procurando agotar previamente las posibilidades de entendimiento en el marco de los órganos de la Empresa, se establece el siguiente procedimiento para resolver todo tipo de reclamaciones:

1.º Cualquiera que desee plantear una petición o reclamación lo comunicará verbalmente a su Encargado de Sección, quién, si estima conveniente trasladarla al Director de Fábrica, por no poder resolverla, lo hará en el curso de la jornada laboral en que se plantee.

2.º El Director de Fábrica ofrecerá la solución que estime conveniente o se inhibirá si considera que no entra dentro de sus facultades resolver, autorizando a quien haya planteado la petición o reclamación a exponerla ante la Dirección de Personal de la Empresa por escrito.

3.º Salvo que se trate de un asunto de urgencia, la Dirección de Personal resolverá en el plazo de dos días, contados a partir de la recepción del escrito.

4.º Si la resolución no satisficiera las pretensiones de los interesados, expondrán éstos sus quejas a los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, quienes, estudiando el asunto, enviarán su informe a la Dirección de la Empresa, dentro de los dos días siguientes, para que aquella resuelva en el plazo de otros dos días desde que tuviese conocimiento del informe.

5.º Cuando los problemas planteados pudieran dar lugar a conflictos colectivos, porque afecten a parte importante de la plantilla o a su totalidad, será directamente el Comité de Empresa quien presente el escrito ante la Dirección, exponiendo las pretensiones. Aquella resolverá en el plazo de cinco días.

6.º Todo ello sin perjuicio de que en cualquier momento los interesados puedan utilizar los procedimientos que la Ley establece para la solución de todo tipo de conflictos, individuales o colectivos.

Art. 19.º *Derecho supletorio.*—Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, aprobada por Orden de 8 de julio de 1975, y demás disposiciones supletorias y concordantes.

Art. 20.º *Vinculación a la totalidad.*—Este Convenio Colectivo forma un todo orgánico, que ha de ser interpretado en su conjunto, sin que sea procedente recurrir a las disposiciones favorables y rechazar las que en su aislada consideración no lo sean.

Art. 21.º *Comisión Paritaria de Interpretación.*—Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, antes del día 14 de septiembre de 1991, se constituirá una Comisión Paritaria formada por seis miembros, tres de los cuales serán nombrados por la Dirección de la Empresa y los otros tres por y entre los representantes de los trabajadores.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por las leyes.

Sometido el asunto a consideración de la Comisión Paritaria, ésta dictaminará en el plazo de diez días hábiles.

Art. 22.º *Hora profesional.*—Se acompaña al presente Convenio la fórmula para calcular el salario-hora profesional:

$$15 \times (S + A)$$

H. A.

Detalle: Quince meses de abono, incluidas gratificaciones extraordinarias.

S: Sueldo base.

A: Antigüedad.

H.A: Horas reales de trabajo al año.

Art. 23.º *Fiesta del Pilar.*—Para las fiestas de Nuestra Señora del Pilar se guardará un día de permiso retribuido que afectará a todo el personal. Dicho día será fijo, para cada año de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 24. *Derechos Sindicales.*—Se reconoce la figura del Delegado Sindical del Sindicato que obtenga una representación en el Comité de Empresa superior al 50 por 100. Dicho Delegado será nombrado, necesariamente, de entre los miembros del propio Comité de Empresa.

El Delegado Sindical asumirá las funciones y competentes que la Ley 11/1985 (Ley Orgánica de Libertad Sindical) le otorga, así como recibir con carácter previo, notificación de la imposición de sanciones o despidos a los afiliados al Sindicato a quien representa. Igualmente asumirá las competencias reconocidas por la Ley 2/1991 relativo al derecho de información sobre materia de copias básicas de contratos de trabajo, así como las prórrogas y comunicaciones de cese.

La Comisión Deliberadora acuerda enviar el texto del presente Convenio Colectivo al ilustrísimo señor Director provincial de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de su homologación y publicación en el «Boletín Oficial de Zaragoza», así como su inscripción en el Registro correspondiente.

ANEXO I

Tabla salarial de PEIPASA a 1 de agosto de 1991

Categorías	Sueldo base - Pesetas	Plus asistencia - Pesetas	Total - Pesetas	Total año - Pesetas
Técnicos no titulados:				
Jefe de Fabricación	84.431	-	84.431	1.266.465
Encargado General	76.023	-	76.023	1.140.345
Encargado de Sección	67.515	-	67.515	1.012.725
Empleados administrativos:				
Director	88.088	-	88.088	1.321.320
Jefe de Primera	81.436	-	81.436	1.221.540
Jefe de Segunda	81.436	-	81.436	1.221.540
Oficial de Primera	72.087	-	72.087	1.081.305
Oficial de Segunda	72.087	-	72.087	1.081.305
Auxiliar	67.926	-	67.926	1.018.890
Empleados Mercantiles:				
Director	99.038	-	99.038	1.485.570
Jefe de Ventas	98.023	-	98.023	1.470.345
Promotor	69.805	-	69.805	1.047.075
Viajante	67.337	-	67.337	1.010.055
Personal de Fabricación y Oficinas Varios: Mecánicos, Conductores, Albañiles:				
Oficial de Primera	1.879	1.034	2.913	1.090.697
Oficial de Segunda	1.859	899	2.758	1.050.817
Ayudante	1.836	865	2.701	1.032.600

Categorías	Sueldo base - Pesetas	Plus asistencia - Pesetas	Total - Pesetas	Total año - Pesetas
Personal de Producción, envasado, empaquetado y acabado:				
Oficial de Primera	1.879	734	2.613	1.022.297
Oficial de Segunda	1.859	699	2.558	1.005.217
Ayudante	1.836	665	2.501	987.000
Aprendiz de Primera	1.316	633	1.949	743.104
Aprendiz de Segunda	1.108	633	1.741	648.464
Peonaje:				
Peón	1.831	633	2.464	977.429
Limpiadora	1.831	600	2.431	969.905
Subalternos:				
Almacenero	1.859	699	2.558	1.005.217
Mozo de Almacén	1.831	633	2.464	977.429
Delegación Madrid:				
Delegado	93.950	-	93.950	1.409.250
Promotor	92.948	-	92.948	1.394.220
Vendedor	77.282	-	77.282	1.159.230
Almacenero	71.304	-	71.304	1.069.560
Oficial Administrativo	92.195	-	92.195	1.382.925
Auxiliar Administrativo	80.064	-	80.064	1.200.960
Delegados Barcelona y Bilbao:				
Delegado	74.782	-	74.782	1.121.730
Promotor	72.063	-	72.063	1.080.945
Vendedor	66.650	-	66.650	999.750
Almacenero	66.650	-	66.650	999.750
Oficial Administrativo	68.849	-	68.849	1.032.735
Auxiliar Administrativo	65.550	-	65.550	983.250
Chófer	71.736	-	71.736	1.076.040

SEGUNDO ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PEIPASA SUSCRITO EL DIA 23 DE JULIO DE 1991 ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dado que la actividad productiva no va a poder ser realizada de una forma uniforme y en un mismo momento, sino que por el contrario, deberá ser llevada a efecto de forma gradual, se establece un calendario de incorporación del personal, que se adjunta al presente documento, al cual se da la conformidad por el Comité de Empresa.

En tanto en cuanto se produce la incorporación de los trabajadores, éstos permanecerán en situación de desempleo, a cuyo fin se tramitarán los pertinentes expedientes de regulación de empleo.

PEIPASA

PROYECCIÓN DE PERSONAL

	1991						Total	1992												Total
	A	S	O	N	D	E		F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Administración:																				
Director Gerente	1						1													1
Director Administrativo							1												1	1
Jefes Administrativos	1						1													2
Oficiales Administrativos	1						1				1									1
Auxiliares Administrativos								1												1
Limpiadora	1						1													1
Subalterno								1												1
Total Administración	4						4	2				1							1	8
Mano de obra indirecta:																				
Director de Fabrica	1						1													1
Encargado General	1						1													1
Encargados	3						3	2												5
Personal Laboratorio	1						1	1												2
Almaceneros	2						2	2												4
Personal Mantenimiento	5						5													5
Total mano de obra indirecta	13						13	5												18
Mano de obra directa:																				
Personal de Producción	5						5	27				12						8		52
Total de mano de obra directa	5						5	27				12						8		52
Totales generales	22						22	34				13						9		78

PEIPASA

PROYECCIÓN DE PERSONAL

	1993												Total
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
	Administración:												
Director Gerente													1
Director Administrativo													1
Jefes Administrativos	1												2
Oficiales Administrativos													2
Auxiliares Administrativos													2
Limpiadora	1												1
Subalterno													1
Total Administración	2												10
Mano de obra indirecta:													
Director de Fábrica													1
Encargado General													1
Encargados													5
Personal Laboratorio													2
Almaceneros													4
Personal Mantenimiento													5
Total mano obra indirecta													18
Mano de obra directa:													
Personal de Producción	13												65
Total mano de obra directa	13												65
Total general	15												93

PEIPASA

PROYECCIÓN DE PERSONAL

	1994												Total
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
	Administración:												
Director Gerente													1
Director Administrativo													1
Jefes Administrativos													2
Oficiales Administrativos													2
Auxiliares Administrativos													2
Limpiadora													1
Subalterno													1
Total Administración													10
Mano de obra indirecta:													
Director de Fábrica													1
Encargado General													1
Encargados													5
Personal Laboratorio													2
Almaceneros													4
Personal Mantenimiento													5
Total mano de obra indirecta													18
Mano de obra directa:													
Personal de Producción	2												67
Total mano de obra directa	2												67
Total general	2												95

PEIPASA

PROYECCIÓN DE PERSONAL

	1995												Total
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
	Administración:												
Director Gerente													1
Director Administrativo													1
Jefes Administrativos													2
Oficiales Administrativos													2
Auxiliares Administrativos													2
Limpiadora													1
Subalterno													1
Total Administración													10
Mano de obra indirecta:													
Director de Fábrica													1
Encargado General													1
Encargados													5
Personal Laboratorio													2
Almaceneros													4
Personal Mantenimiento													5
Total mano de obra indirecta													18
Mano de obra directa:													
Personal de Producción	2												69
Total mano de obra directa	2												69
Total general	2												97

27991 RESOLUCION de 31 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Lacasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Lacasa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 31 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO-COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA «LACASA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El Convenio será aplicable en todo el territorio nacional para la Empresa «Lacasa, Sociedad Anónima», que a partir de ahora se denominará la Empresa.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en los Centros de trabajo de «Lacasa, Sociedad Anónima», dedicada a la fabricación, comercialización y distribución de chocolates, turrónes y dulces derivados del cacao.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—El Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en la Empresa referida en el artículo anterior. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral, ni al que esté sujeto a relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter legal.