

## PEIPASA

## PROYECCIÓN DE PERSONAL

	1993												Total
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Administración:													1
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:													1
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.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 1991. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1991. El Convenio durará dos años, hasta el 31 de diciembre de 1992.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*—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, excepción de las tablas salariales, que serán de revisión anual.

Art. 6.º *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 indemnización, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

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

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

Art. 7.º *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.

Art. 8.º *Interpretación 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 II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las Secciones o Departamentos de Empresa, pudiendo mover a su personal dentro de las diferentes Secciones o Departamentos, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

Art. 10. *Sistemas de rendimiento.*—De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, en las Empresas sometidas a este Convenio se puede establecer el trabajo por tarea o por sistemas de prima a la productividad, de tal modo que al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad corresponda la remuneración que el trabajador tenga señalada en Convenio de acuerdo con su categoría profesional.

Los incentivos podrán ser colectivos (equipos, cadenas, etc.) o individuales, según aconsejen las circunstancias de trabajo, se crearán nuevos incentivos o se incrementarán los existentes, de forma individual y por parte unilateral de la Empresa a todos aquellos trabajadores que teniendo en cuenta la aptitud, atención, interés o cualquier causa de índole subjetivo aumenten el rendimiento o la cantidad y calidad de producción. La Empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente o incluso suprimir estos incentivos de forma individual cuando dejen de cumplirse cualquiera de los anteriores antes expuestos. Asimismo podrán ser suspendidos con carácter general por Secciones o trabajadores cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables, por falta o disminución del trabajo en la Empresa, por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más los aumentos por antigüedad.

## Art. 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:

Año anterior:

$$\frac{\text{Número de kilogramos}}{\text{Número de personas/media}} = \text{Kilogramo/persona/mes}$$

Año actual:

$$\frac{\text{Número de kilogramos}}{\text{Número de personas/media}} = \text{Kilogramo/persona/mes}$$

$$\frac{\text{Número actual de kilogramos}}{\text{Número anterior de kilogramos/persona/mes}} = \frac{\text{Número de personas que se hubieran necesitado}}{\text{que se hubieran necesitado}}$$

$$\frac{\text{Número de personas que se hubieran necesitado}}{\text{Número de personas que se hubieran necesitado}} \text{ menos } \frac{\text{Número de personas que han intervenido}}{\text{(media actual)}}$$

$$= X \text{ número de personas ahorradas}$$

$$X \text{ número de personas ahorradas} \times \text{coste medio salarial} =$$

25 por 100 = Se destina a la inversión.

25 por 100 = Se destina a ahorro de Empresa.

50 por 100 = Se reparte a los trabajadores, a partes iguales, que en un período 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 período 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 8.º de faltas y sanciones de este Convenio:

Retraso inferior a cinco minutos, al tercer día dentro de un período de treinta días naturales quedará sin efecto la citada prima.

Un retraso entre cinco y treinta minutos, se perderá la citada prima y habrá una penalización suplementaria de 500 pesetas por día.

Un retraso de más de treinta minutos, se perderá la citada prima y habrá una penalización suplementaria de media jornada de trabajo y sueldo.

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

## CAPITULO III

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 12. La clasificación del personal por sus funciones, aptitudes, nivel retributivo y modalidades de contratación será desarrollada por la Empresa.

Transitoriamente, se estará a las definiciones y categorías que usual y 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 Encargado y Responsable de Equipo. Será un oficial de primera o de segunda quien se responsabilizará de organizar y distribuir los trabajos por indicación del Jefe de Sección y/o en su ausencia él, quien asumirá sus funciones, eventuales y solamente para el grupo de trabajo que tenga asignado o para el turno que corresponda.

## CAPITULO IV

Art. 13. *Período de prueba.*—El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.

Resto de personal: Tres meses.

Personal no cualificado: Quince días laborables.

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

Durante los períodos 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 período de prueba de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

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

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

Art. 14. *Extinción.*—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 prórrogas, por despidos según Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, por no superar un período de prueba o al finalizar una campaña u obra o servicio determinado o por cese voluntario del trabajador».

Art. 15. *Liquidación.*—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 mensualidad ordinaria.

Art. 16. Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico y Administrativo: Un mes.  
Resto del personal: Una 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 efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal, exigiéndole además una indemnización equivalente en cuantía al importe de su salario diario multiplicado por tantos días como faltan para cubrir el plazo de preaviso.

## CAPITULO V

### JORNADAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.816 horas, un año natural (y de 1.816 un año bisiesto), tanto en jornada partida como para la continua, pudiéndose distribuir en la Empresa de la manera más conveniente a sus necesidades. Los límites de esta distribución vendrán marcados por el respeto de un máximo de nueve horas ordinarias y treinta y seis horas de descanso semanal ininterrumpidas.

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

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

Art. 18. *Ampliación 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 y otras, por causas de fuerza mayor, ordenar la continuación de la jornada, abonándose como horas extraordinarias las que exceden 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 transportes de larga distancia quedará sujeto al Régimen legal específico vigente para el mismo.

Art. 19. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en la época del año que de común acuerdo establezca la Dirección de la Empresa y los trabajadores, excluyéndose como período vacacional la época de Campaña.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrá fijar los períodos 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 período 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 período de vacaciones que le corresponda.

El período para el cálculo de vacaciones será desde el 1 de julio hasta el 30 de junio.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, en el período 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 VI

### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 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) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio. Si bien cuando el trabajador lleve en la Empresa menos de un año sólo disfrutará la parte proporcional a tal período.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período 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 más del 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 de la Ley 8/1980 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 al médico especialista, por entender que existe enfermedad en proceso de observación o curación.

Las licencias que se refiere al 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 más antigüedad.

Art. 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 a la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado por 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 aquellas en que presta sus servicios.

Art. 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 treinta 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 treinta días naturales, después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo perderá el derecho al reingreso, quedando resuelto automáticamente el contrato por voluntad del trabajador.

Art. 23. *Licencias sin sueldo.*—El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedido dentro del mes siguiente siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

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

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

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

Art. 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 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.

Art. 25. *Excedencias.*—Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas:

#### 1. Voluntarias:

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

Son condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

- Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

#### 2. Forzosas:

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 treinta y sesenta 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 éstos duren, hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo no tendrá derecho ni al percibo de salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, salvo disposición legal expresa en contrario, como en lo menester respecto a las excedencias voluntarias por nacimiento de hijos se ha dispuesto en el artículo 46.3 de la LET, según la redacción dada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 8).

### CAPITULO VII

#### RETRIBUCIONES

Art. 26. La retribución de los trabajadores será, con carácter general, la establecida en la tabla salarial anexa, devengándose el salario en proporción al tiempo trabajado.

Art. 27. *Antigüedad.*—Los trabajadores al servicio de la Empresa tendrán derecho a un máximo de ocho trienios, por razón de antigüedad. El importe de cada trienio será el que figura en las tablas de salario.

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 o por noventa días de gratificación extraordinaria, siempre que se devengue el salario base.

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

Art. 28. *Plus de nocturnidad.*—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis 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 contratos expresamente para trabajar en jornada nocturna.

Art. 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 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 causa 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 carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, estas horas extraordinarias se abonarán con los valores que figuran por cada categoría en el anexo correspondiente.

Art. 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 una 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.

Art. 31. *Gratificaciones.*—1. Por jubilación: Un mes de salario.

2. Por guardería: 2.500 pesetas mensuales, si se acredita que se lleva a guardería algún hijo entre tres meses y seis años de edad.

Art. 32. *IPC año 1992.*—A finales de 1991, cuando el Gobierno de la Nación, publique la estimación de la modificación del IPC prevista para 1992, la Empresa aplicará a las tablas salariales el incremento estimado incrementado en un punto. Y una vez determinado a primeros de 1993 el IPC real se ajustarán las retribuciones percibidas por los trabajadores, en lo que concierne a las tablas salariales, ajustando la posible diferencia.

### CAPITULO VIII

#### FALTAS Y SANCIONES

Art. 33. 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 sus peculiares características.

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

Art. 34. *Clasificación de faltas leves.*—Se considerarán 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 veinticuatro horas primeras 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 asco o limpieza personal.
- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
- La falta de higiene y aseo, sobre todo después de la utilización de los wateres y urinarios.

Art. 35. *Clasificación de las faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

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

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

3. No cumplir 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 o comer en el puesto de trabajo, así como no cumplir las normas especificadas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (gorros, guantes, etc.).

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.

**Art. 36. Clasificación 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 y 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 en cada Sección o Departamento, considerado 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 treinta días naturales, más de quince faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de ciento ochenta días, y más de veinte faltas de puntualidad sin justificar en el periodo de un año.

6. Faltar al trabajo tres días, sin causa justificadas, 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 a 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 en la Empresa.

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

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

**Art. 37. Sanciones.**—Las sanciones que procedan imponer a cada caso, por faltas cometidas, serán las siguientes, con independencia de la recuperación de horas o día 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 quince días.
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el ascenso a categoría superior.
  - c) Despido.

**Art. 38. Ejecución 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.

**Art. 39. Procedimiento.**—Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

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

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

En todo caso, la notificación de las mismas será hecho 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 al 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.

**Art. 40. Prescripción.**—Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento del hecho y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Art. 41. Sanciones a representantes de los trabajadores.**—Para imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos sindicales o representaciones de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

## CAPÍTULO IX

### DISPOSICIONES VARIAS

**Art. 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 uno.  
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.  
Dos batas a las mujeres.

**Art. 43. Compensación de transporte.**—Se acuerda un tanto alzado de 2.000 pesetas mensuales para aquellas personas que le corresponda por domicilio habitual que se halle a más de cuatro kilómetros del Centro de trabajo y 500 pesetas al resto del personal, abonadas junto a la nómina.

**Art. 44. 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 en un 20 por 100 de la base de cotización de la Seguridad Social, del mes anterior a la baja. En los casos de hospitalización y en los que el trabajador tenga que quedarse inmóvil en cama o en su casa, justificado por parte médico y a criterio de la Empresa y los Representantes legales de ésta, la Empresa le abonará el 100 por 100 de su salario desde el primer día y calculado con un complemento de un 25 por 100 sobre la base reguladora del mes anterior.

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

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Por el especial cometido y actividad principal de «Lacasa, Sociedad Anónima» (fabricación de turrónes, mazapanes y dulces derivados del cacao) se establecen tres periodos anuales de Campaña.

- Campaña de Navidad (turrónes y mazapanes).
- Campaña Escolar (productos infantiles).
- Campaña Productos Dietéticos.

Las dos primeras (a y b) y con objeto de preparación, etc., dan comienzo finalizadas las vacaciones de verano, si bien toman su máxima cota desde septiembre a diciembre, en el primer caso (Campaña Turrónes) y desde septiembre hasta junio, la segunda (Campaña Escolar). Esta segunda Campaña se inicia prácticamente a la par de la primera, habiendo un periodo de tiempo que las dos Campañas quedan unificadas, si bien una de ellas es independiente de la otra. La denominada de Productos Dietéticos comienza a primeros de enero y finaliza en el mes de agosto.

El personal que se contrate a tales efectos estará sometido a la Legislación vigente (Real Decreto 2104/1984) de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

Segunda.—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 hasta tres ideas con las siguientes cuantías:

- Primer premio: 100.000 pesetas.  
Segundo premio: 50.000 pesetas.  
Tercer premio: 25.000 pesetas.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

En virtud de lo establecido en la Disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, las partes declaran la inaplicabilidad de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, aprobada por Orden de 8 de julio de 1975, a las Empresas acogidas al ámbito territorial, personal y funcional del presente Convenio Colectivo por haber sido sustituida en su consejo por este Convenio.

#### TABLAS DE CONVENIO 1991

Código y denominación de categoría	Salario base Convenio	Asistencia precio mes	Precio trienio 4.5 por 100	Nocturno jornada	Precio hora tipo 1	Precio hora tipo 2	Grupo cotización
00 Director general:							
0010 Gerente .....	370.940	1.075	16.692	-	-	-	-
01 Dirección Adjunta:							
0100 Director Administración .....	166.604	1.075	7.497	-	-	-	-
0110 Director Gestión .....	166.604	1.075	7.497	-	-	-	-
0120 Director Producción .....	166.604	1.075	7.497	-	-	-	-
0130 Director Comercial .....	154.413	1.075	6.949	-	-	-	-
0140 Director Exportación .....	154.413	1.075	6.949	-	-	-	-
0150 Director Publicidad .....	123.647	1.075	5.564	-	-	-	-
0160 Director Marketing .....	154.413	1.075	6.949	-	-	-	-
02 Técnicos titulados:							
0200 Técnico Superior .....	130.032	1.075	5.851	-	-	-	-
0210 Técnico Medio .....	117.261	1.075	5.277	-	-	-	-
0220 Ayudante Técnico .....	71.982	1.075	3.239	776	751	918	-
03 Técnicos no titulados:							
0300 Jefe Fábrica .....	123.647	1.075	5.564	-	-	-	-
0310 Jefe Sección .....	111.456	1.075	5.016	900	977	1.382	-
0320 Encargado .....	94.280	1.075	4.243	-	-	-	-
0330 Responsable Equipo .....	89.280	1.075	4.018	-	-	-	-
03 Técnicos Proceso de Datos:							
0400 Jefe Proceso .....	130.032	1.075	5.851	-	-	-	-
0410 Analista .....	117.261	1.075	5.276	-	-	-	-
0420 Operador de Datos .....	81.270	1.075	3.657	1.012	1.064	1.528	-
0430 Auxiliar .....	66.758	1.075	3.004	1.012	1.064	1.528	-
05 Administrativos:							
0500 Jefe Administración .....	130.032	1.075	5.851	-	-	-	-
0510 Responsable Personal .....	117.261	1.075	5.277	-	-	-	-
0520 Oficial Primera .....	105.071	1.075	4.728	1.012	1.091	1.566	-
0530 Oficial Segunda .....	84.173	1.075	3.788	1.012	1.064	1.528	-
0540 Auxiliar Administración .....	66.758	1.075	3.004	1.012	1.037	1.485	-
0550 Telefonista .....	66.758	1.075	3.004	1.012	1.037	1.485	-
06 Oficina Técnica, Organización y Gestión Comercial:							
0600 Jefe Gestión .....	130.032	1.075	5.851	-	-	-	01-02
0610 Técnico Organización .....	117.261	1.075	5.278	-	-	-	03
0620 Secretaria .....	85.334	1.075	3.840	-	-	-	05
0630 Auxiliar .....	66.758	1.075	3.005	1.012	1.037	1.485	07
Mercantiles:							
0640 Delegado Comercial .....	148.028	1.075	6.662	-	-	-	03
0650 Inspector Ventas .....	96.363	1.075	4.337	-	-	-	05
0660 Viajantes .....	86.495	1.075	3.893	-	-	-	05
0670 Autoventas .....	86.495	1.075	3.893	-	-	-	05
0680 Promotores Ventas .....	66.177	1.075	2.978	-	-	-	05
0690 Reponedor Merchand. ....	68.499	1.075	3.082	-	-	-	05

Código y denominación de categoría	Salario base Convenio	Asistencia precio mes	Precio trienio 4,5 por 100	Nocturno jornada	Precio hora tipo 1	Precio hora tipo 2	Grupo cotización
<b>07 Fabricación y Envasado:</b>							
0700 Oficial Primera	84.280	1.075	3.814	825	783	1.123	08
0710 Oficial Segunda	72.563	1.075	3.266	798	724	1.037	08
0720 Ayudante	66.758	1.075	3.004	776	643	918	09
0730 Peón	63.371	3.386	2.851	776	643	918	10
<b>08 Oficios varios Talleres:</b>							
0800 Oficial Primera Taller	102.168	1.075	4.598	825	805	1.150	08
0810 Oficial Segunda Taller	82.431	1.075	3.709	798	745	1.064	08
0820 Ayudante Taller	66.177	1.075	2.978	776	643	918	09
0830 Chófer Primera	97.524	1.075	4.389	825	805	1.150	08
0840 Chófer Segunda	75.465	1.075	3.396	798	745	1.064	08
0850 Ayudante Reparto	66.177	1.075	2.978	776	643	918	09
0860 Limpiador	66.177	1.075	2.978	825	643	918	10
<b>09 Almacenes y Subalternos:</b>							
0900 Almacenista Primera	84.753	1.075	3.814	825	783	1.123	08
0910 Almacenista Segunda	72.563	1.075	3.266	798	724	1.037	08
0920 Ayudante Almacén	66.758	1.075	3.004	776	643	918	09
0930 Mozo Almacén	63.371	3.386	2.852	825	643	918	10
0940 Conserje, Cobrador, Vigilante, etc.	66.177	1.075	2.978	825	643	918	06
<b>10 Aspirantes y Aprendices:</b>							
<b>a) Administrativos:</b>							
1000 Aspirante tercer año	49.923	1.075	-	-	-	-	11
1010 Aspirante segundo año	40.635	1.075	-	-	-	-	12
1020 Aspirante primer año	33.669	1.075	-	-	-	-	12
<b>b) Aprendices:</b>							
1030 Aprendices segundo año	1.301	1.075	-	-	-	-	11
1040 Aprendices primer año	1.103	1.075	-	-	-	-	12

Código y denominación de categoría	Salario base anual	Asistencia anual	Código y denominación de categoría	Salario base anual	Asistencia anual
<b>00 Director general:</b>			0620 Secretaria	1.280.010	12.900
0010 Gerente	5.564.100	12.900	0630 Auxiliar	1.001.370	12.900
<b>01 Dirección Adjunta:</b>			<b>Mercantiles:</b>		
0100 Director Administración	2.499.060	12.900	0640 Delegado Comercial	2.220.420	12.900
0110 Director Gestión	2.499.060	12.900	0650 Inspector Ventas	1.445.445	12.900
0120 Director Producción	2.499.060	12.900	0660 Viajantes	1.297.425	12.900
0130 Director Comercial	2.316.195	12.900	0670 Autoventas	1.297.425	12.900
0140 Director Exportación	2.316.195	12.900	0680 Promotores Ventas	992.655	12.900
0150 Director Publicidad	1.854.705	12.900	0690 Reponedor Merchand.	1.027.485	12.900
0160 Director Marketing	2.316.195	12.900	<b>07 Fabricación y Envasado:</b>		
<b>02 Técnicos titulados:</b>			0700 Oficial Primera	1.264.200	12.900
0200 Técnico Superior	1.950.480	12.900	0710 Oficial Segunda	1.088.445	12.900
0210 Técnico Medio	1.758.915	12.900	0720 Ayudante	1.001.370	12.900
0220 Ayudante Técnico	1.079.730	12.900	0730 Peón	950.565	40.632
<b>03 Técnicos no titulados:</b>			<b>08 Oficios varios Talleres:</b>		
0300 Jefe Fábrica	1.854.705	12.900	0800 Oficial Primera Taller	1.532.520	12.900
0310 Jefe Sección	1.671.840	12.900	0810 Oficial Segunda Taller	1.236.465	12.900
0320 Encargado	1.414.200	12.900	0820 Ayudante Taller	992.655	12.900
0330 Responsable Equipo	1.339.200	12.900	0830 Chófer Primera	1.462.860	12.900
<b>04 Técnicos Proceso de Datos:</b>			0840 Chófer Segunda	1.131.975	12.900
0400 Jefe Proceso	1.950.480	12.900	0850 Ayudante Reparto	992.655	12.900
0410 Analista	1.758.915	12.900	0860 Limpiador	992.655	12.900
0420 Operador de Datos	1.219.050	12.900	<b>09 Almacenes y Subalternos:</b>		
0430 Auxiliar	1.001.370	12.900	0900 Almacenista Primera	1.271.295	12.900
<b>05 Administrativos:</b>			0910 Almacenista Segunda	1.088.445	12.900
0500 Jefe Administración	1.950.480	12.900	0920 Ayudante Almacén	1.001.370	12.900
0510 Responsable Personal	1.758.915	12.900	0930 Mozo Almacén	950.565	40.632
0520 Oficial Primera	1.576.065	12.900	0940 Conserje, Cobrador, Vigilante, etc.	992.655	12.900
0530 Oficial Segunda	1.262.595	12.900	<b>10 Aspirantes y Aprendices:</b>		
0540 Auxiliar Administración	1.001.370	12.900	<b>a) Administrativos:</b>		
0550 Telefonista	1.001.370	12.900	1000 Aspirante tercer año	748.845	12.900
<b>06 Oficina Técnica, Organización y Gestión Comercial:</b>			1010 Aspirante segundo año	609.525	12.900
0600 Jefe Gestión	1.950.480	12.900	1020 Aspirante primer año	505.035	12.900
0610 Técnico Organización	1.758.915	12.900			

Código y denominación de categoría	Salario base anual	Asistencia anual
b) Aprendices:		
1030 Aprendices segundo año .....	591.955	12.900
1040 Aprendices primer año .....	501.865	12.900

## ANEXO 2

## Tablas de horarios

*Fábrica y Almacén Materias Primas*

Horario número 1 (un solo turno): Desde las seis treinta hasta las catorce cincuenta horas, de lunes a viernes.

Horario número 2 (dos turnos, uno por la mañana y otro por la tarde):

a) Turno de mañana: Desde las seis hasta las catorce veinte horas.

b) Turno de tarde: Desde las catorce veinte hasta las veintidós cuarenta horas.

Nota: Los cuarenta minutos que pasan de las veintidós horas tendrán incremento de nocturnidad.

De lunes a viernes.

Horario número 3 (tres turnos, uno por la mañana, otro por la tarde y otro por la noche):

a) Turno de mañana: Desde las seis treinta hasta las catorce cincuenta horas, de lunes a viernes.

b) Turno de tarde:

Desde las catorce cincuenta hasta las veintiuna cincuenta horas, de lunes a viernes.

Desde las las seis treinta hasta las trece treinta horas, los sábados.

c) Turno de noche: Desde las veintiuna cincuenta hasta las seis treinta horas. Complemento de veinte minutos extraordinarios para enlazar con el turno de mañana.

*Administración y Comercial*

a) Mañana: Desde las ocho treinta hasta las catorce horas.

b) Tarde: Desde las quince hasta las diecisiete treinta horas.

De lunes a viernes.

*Almacén y Reparto*

a) Mañana: Desde las ocho treinta hasta las catorce horas.

b) Tarde: Desde las quince veinte hasta las dieciocho horas.

Excepto en campaña de turrón, que se someterán a los horarios de fabricación.

Notas:

Los veinte minutos que sobran de cada turno son por cuenta del trabajador y corresponden a desayunos, meriendas y cenas.

Los horarios de las Delegaciones Comerciales serán en función de los horarios de lugar.

**27992** 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 Convenio Colectivo de empleados de Notarías de Aragón para 1991.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empleados de Notarías de Aragón que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1991, de una parte por Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la región Aragonesa y CC.OO., en representación de los trabajadores y de otra por la Asociación Patronal Aragonesa de Notarías en representación de las Empresas 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 de Trabajo, Soledad Córdoba Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE NOTARIAS DE ARAGON PARA EL AÑO 1991

## TITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Objeto y ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre los Notarios pertenecientes al Colegio Notarial de Zaragoza y sus empleados, ámbito personal para el que se contrae este Convenio, sin perjuicio de las normas estatales que le sean de aplicación.

No obstante, subistirán y se respetarán las condiciones laborales más beneficiosas, tanto las de carácter económico como las de cualquier otra naturaleza, y los derechos adquiridos que cualquier empleado viniera disfrutando individualmente a la entrada en vigor de este Convenio, en cuanto ya nacidos al amparo de la normativa en vigor al tiempo de constituir su primera o ulterior relación laboral con un Notario.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todo el territorio del Ilustre Colegio Notarial de Zaragoza, que comprende las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá la vigencia de un año, contado desde el día 1 de enero de 1991, cualquiera que sea la fecha de su definitiva aprobación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y con efectos retroactivos a la indicada fecha únicamente respecto de las retribuciones reguladas y a salvo lo pactado en la disposición adicional.

De no mediar denuncia formal expresa de cualquiera de las partes, formalizada con un mes de antelación a su vencimiento natural, las presentes normas se entenderán prorrogadas tácitamente por periodos anuales completos, sin perjuicio de las revisiones salariales que procedan.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo único, orgánico e indivisible, y a efectos de su interpretación y aplicación práctica, serán consideradas globales.

## TITULO II

Art. 5.º *Concepto de empleado y empresario.*—A efectos de este Convenio son empleados:

a) Las personas que están contratadas por un Notario del Colegio Notarial de Zaragoza para prestarle servicios retribuidos en su despacho u oficina, en régimen de dependencia y bajo su dirección, con objeto de ayudarlo en el ejercicio de su profesión o actividad notarial.

b) Quiénes hayan sido parte en las antedichas relaciones laborales, más tarde extinguidas, y se hallen por ello en situación de desempleo, cesantía o excedencia en la fecha de entrada en vigor de este Convenio o en el futuro, y en cuanto a los derechos que el mismo establece a su favor, en especial el de contratación preferente.

A efectos de este Convenio son empresarios todos los Notarios del ámbito territorial al que se contrae.

Art. 6.º *Clasificación de los empleados.*—A los efectos de este Convenio, los empleados se clasifican en Oficiales primeros, Oficiales segundos, Auxiliares, Copistas y Subalternos.

## 1) Definición de categorías:

a) Oficial primero: El empleado con conocimientos técnicos y prácticos suficientes para extender documentos bajo la dirección del Notario y atender, con arreglo a las órdenes del mismo, el despacho normal de su notaría.

b) Oficial segundo: El empleado con conocimientos prácticos suficientes para extender documentos bajo la dirección del Notario y atender con arreglo a las órdenes del mismo, el despacho normal de su notaría.

c) Auxiliar: El empleado apto para los trabajos de oficina que, por su menor complejidad, no requieran una preparación especial. Los encargados exclusivamente de la contabilidad tendrán la consideración de Auxiliares.

d) Copista: El empleado a quien se confían trabajos notariales de transcripción a máquina o a mano.

e) Subalterno: Los ordenanzas, recaderos o encargados de servicios análogos.—

## 2) Asignación de categorías:

Las categorías resultantes de la anterior clasificación se ostentan por los empleados en un doble sentido laboral y censal que les vienen atribuidas al carácter, en la forma y con los efectos que a continuación se indican.

Art. 7.º *Categoría laboral.*—Categoría laboral es la que, a efectos puramente laborales, corresponde al empleado. Se entenderá referida a la relación laboral concreta entre contratante y contratado, sin repercusión alguna en la categoría censal que éste tenga reconocida. Se atribuye libremente mediante pacto entre el contratante y el empleado al tiempo de concertar el contrato de trabajo.