

6. Guadalajara:

Pastrana, 1.500.000 pesetas.

7. León:

La Robla, 400.000 pesetas.

San Andrés del Rabanedo, 500.000 pesetas.

8. Murcia:

Alcantarilla, 400.000 pesetas.

Caravaca de la Cruz, 500.000 pesetas.

Cehegín, 2.000.000 de pesetas.

Cieza, 2.000.000 de pesetas.

9. Salamanca:

Alba de Tormes, 500.000 pesetas.

Béjar, 500.000 pesetas.

Ciudad Rodrigo, 750.000 pesetas.

Guijuelo, 300.000 pesetas.

Peñaranda de Bracamonte, 2.000.000 de pesetas.

Vitigudino, 300.000 pesetas.

10. Soria:

Agreda, 600.000 pesetas.

11. Toledo:

Puebla de Montalbán, 500.000 pesetas.

3. *Solicitudes de subvención denegadas*

1. Albacete: Elche de la Sierra, Villarrobledo.

2. Badajoz: Fuente de Cantos, Fuente del Maestro, Jerez de los Caballeros, Monesterio, Zafra, La Zarza.

3. Baleares: Algaida, Inca, Mahón, Marratxi, Son Servera, Villafranca de Bonany.

4. Burgos: Medina de Pomar.

5. Ciudad Real: Alcázar de San Juan, Herencia, Malagón.

6. Cuenca: Campillo de Altobuey, Casas de Fernando Alonso, El Provenio, El Herrumblar, Huete, Landete.

7. Huesca: Barbastro, Sariñena, Tamarite de Litera.

8. León: Bembibre, Cacabelos, Fabero.

9. Murcia: Jumilla, San Pedro del Pinatar.

10. Soria: Duruelo de la Sierra.

11. Teruel: Calaceite.

12. Valladolid: Peñafiel, Tudela de Duero.

13. Zaragoza: Calatayud, Sadaba.

ANEXO II

Conservatorios de Música

1. *Subvenciones concedidas con cargo a la aplicación: 18.11.422F.480*

León, 4.000.000 de pesetas.

2. *Subvenciones concedidas con cargo a la aplicación: 18.12.422C.488*

Cuenca, 4.400.000 pesetas.

3. *Solicitudes de subvención denegadas*

Don Benito.

Miranda de Ebro.

Montijo.

ANEXO III

Actividades extraescolares en el marco de las medidas de calidad con cargo a la aplicación 18.12.422C.488

1. Subvenciones concedidas

1. Badajoz:

Fuente del Maestro, 500.000 pesetas.

2. Baleares:

Algaida, 300.000 pesetas.

Calviá, 800.000 pesetas.

Mahón, 1.000.000 de pesetas.

3. Madrid:

Pozuelo de Alarcón, 800.000 pesetas.

San Lorenzo de El Escorial, 400.000 pesetas.

4. Murcia:

Fortuna, 200.000 pesetas.

5. Cantabria:

Reinosa, 300.000 pesetas.

6. Ciudad Real:

Puertollano, 500.000 pesetas.

7. Palencia:

Venta de Baños, 800.000 pesetas.

2. *Subvenciones denegadas*

Azuaga.

Cacabelos.

Herencia.

Jumilla.

ANEXO IV

Solicitudes de subvención excluidas por haberse presentado fuera de plazo

1. *Solicitudes para escuelas de Música*

Bullas, Coria, D'Artá, Las Mesas, Medina del Campo, Minglanilla, Orellana la Vieja y Villafranca de los Caballeros.

2. *Solicitudes para conservatorios de Música*

Valladolid.

3. *Solicitudes para actividades extraescolares*

Inca.

Toledo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28591 RESOLUCION de 7 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Lacasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Lacasa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006262), que fue suscrito con fecha 5 de septiembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 7 de diciembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ambito 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.

Artículo 2. Ambito funcional.

Las disposiciones de este Convenio regularán las relaciones laborales en los centros de trabajo de «Lacasa, Sociedad Anónima» dedicada a la fabricación, comercialización y distribución de chocolates, turrone y dulces.

Artículo 3. Ambito personal.

El Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en la empresa. No será aplicable al personal excluido de la relación laboral, ni al que esté sujeto a la 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 5 de septiembre de 1994. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1994. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia para un año, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 5. 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 por la tácita reconducción y en el caso de ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en tanto en cuanto no se pacte el nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia de las cláusulas normativas.

Artículo 6. Efectos.

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

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

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

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 la empresa y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

Artículo 8. 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 interna, productividad

Artículo 9. Organización del trabajo, movilidad funcional y geográfica.

1. 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 la empresa.

2. La empresa atendiendo a razones técnicas, económicas, de producción o de organización, podrá mover funcionalmente a su personal para realizar funciones de cualquier índole dentro del grupo profesional al que pertenezca, así como trasladar a otros centros de trabajo de la empresa a los trabajadores que por las causas anteriormente expuestas, justifiquen tal traslado.

3. Por el especial cometido y actividad principal de la empresa (fabricación de turrone, mazapanes, chocolates y dulces), se establecen los siguientes períodos anuales de campaña:

a) Campaña de Navidad (turrone y mazapanes).—La Campaña de Navidad que se iniciará según designe la empresa y atendiendo a razones técnicas y organizativas, en el período junio/agosto, finalizando en el mes de noviembre/diciembre, si bien dependerá, en todo caso, de las necesidades de comercial adaptadas a fabricación.

b) Campaña escolar (productos infantiles).—La campaña escolar se inicia finalizadas las vacaciones estivales y su duración comprenderá hasta el mes de junio en el supuesto de que la demanda de productos así lo permita, pudiendo darse el caso de posibles interrupciones de producción a lo largo de esta campaña, y por lo tanto tener el carácter de intermitente.

c) Campaña de productos dietéticos.—Esta campaña de productos dietéticos no tiene fecha de inicio ni de finalización previsible, ya que depende de que las empresas de dietéticos contraten con esta empresa la fabricación y envasado de estos productos.

No obstante, en la duración de las citadas campañas, la empresa podrá prolongar a los trabajadores necesarios para realizar las tareas de desmontaje y limpieza de las líneas utilizadas u o las tareas similares, finalizando el período de campaña para ellos con la finalización de las citadas tareas.

Artículo 10. Sistemas de rendimiento.

De conformidad con las normas vigentes sobre la materia, 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 los aquellos trabajadores que teniendo en cuenta la aptitud, atención, interés o cualquier causa de índole subjetivo aumenten el rendimiento o la cantidad y calidad de producción.

La empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente o incluso suprimir estos incentivos de forma individual, cuando dejen de cumplirse cualquiera de los anteriores puntos antes expresados. 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, según el artículo 28.

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:

Año anterior:

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

Año actual:

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

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

Número de personas que se hubieran necesitado - número de personas que han intervenido (media actual) = «X» número de personas ahorradas

«X» número de personas ahorradas x coste medio salarial =

25 por 100 = Se destina a la inversión.

25 por 100 = Se destina a ahorro de la empresa.

50 por 100 = Se reparte a los trabajadores, a partes iguales, que en un período de doce meses hayan trabajado, al menos, ocho meses.

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

b) Para aumentar la productividad y evitar absentismo laboral en cualquiera de sus supuestos, se crea una prima mensual para todos los trabajadores 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 octavo 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 al citada prima.

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

Artículo 12. Clasificación profesional.

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

La empresa establecerá un sistema de promoción interna, mediante un reglamento interno creado a tal fin, en cuyo desarrollo y práctica colaborará el Comité de Empresa, de acuerdo con los criterios que en él sean establecidos, definiendo los grupos y categorías profesionales, según lo establecido con el anexo tablas salariales del presente Convenio Colectivo.

La empresa se reserva aplicar las modalidades de contratación, tan amplias como lo permitan las disposiciones legales vigentes o los usos y costumbres del sector, el personal que sea contratado al amparo de la Ley 10/1994, con contrato en prácticas o aprendizaje, en cuanto a la duración del contrato, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos o tres años, respectivamente.

Si estos contratos se hubieran concertado por tiempo inferior al máximo establecido, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato, de dos o tres años, respectivamente. La retribución dentro de la categoría profesional asignada al trabajador en relación a la tabla salarial anexa, será la siguiente:

Contrato en prácticas:

60 por 100 primer año de vigencia del contrato.

75 por 100 segundo año de vigencia del contrato.

Contrato en aprendizaje:

70 por 100 primer año de vigencia del contrato.

80 por 100 segundo año de vigencia del contrato.

90 por 100 tercer año de vigencia del contrato.

La figura de responsable de equipo en período de campaña correrá a cargo de un oficial de primera o de segunda o de un ayudante, de libre

designación y será quien se responsabilizará de organizar y distribuir los trabajos por indicación del Jefe de Sección o encargado y en su ausencia, quien asumirá sus funciones de forma eventual y solamente para el grupo de trabajo que tenga asignado y para el turno que corresponda.

CAPITULO IV

Ingresos y ceses

Artículo 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.

Titulados Grado Sup., contr. Prácticas: Dos meses.

Titulados Grado Med., contr. Prácticas: Un mes.

Contratos de Aprendizaje: Un mes.

Resto de Personal: Dos meses.

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. Será nulo, el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, y dentro de la misma categoría profesional, bajo cualquier modalidad de contratación.

El trabajador disfrutará, durante el período de prueba 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.

Artículo 14. Clasificación del personal según permanencia.

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

1. Personal fijo.—En este personal se distinguirán dos clases:

1.1 De carácter continuo.

1.2 De carácter discontinuo intermitente de campaña. Es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa pero que actúa intermitentemente en las campañas que se detallan en el artículo 9.3. El llamamiento del personal fijo/discontinuo se regirá de acuerdo a las necesidades que marque producción, efectuando la empresa el orden de llamamiento para cada una de las campañas atendiendo a: La aptitud, atención, asiduidad, responsabilidad e interés, así como a la polivalencia de los trabajadores fijos/discontinuos, dentro de la misma categoría profesional; en el desarrollo y práctica del llamamiento, de acuerdo a los criterios establecidos, será participe el Comité de Empresa. El cese de estos trabajadores se irá efectuando conforme terminen los trabajos para los que fueron contratados, según disminuyan las pautas de producción, y con el mismo criterio con el que fueron llamados.

2. Interino es el que se admite de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo de cualquiera de las clases que se establecen anteriormente, que se halle ausente por prestación de Servicio Militar o civil sustitutorio, ILT, en excedencia forzosa, suspensión de empleo y sueldo, en disfrute de vacaciones, permisos o en otras causas análogas; en el supuesto de que el sustituido no se incorpore a su puesto de trabajo el sustituto no consolidará como fijo este puesto de trabajo.

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

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

La empresa podrá solamente contratar trabajadores eventuales, cuando hubiese sido llamado al trabajo la totalidad del personal fijo de carácter discontinuo de campaña, de su misma categoría y en el caso de que tal admisión afecte a la sección y grupo profesional en que existan trabajadores de tal naturaleza, estos trabajadores temporales, cuando lleven ocupados en la empresa varias temporadas para las tareas de duración limitada, a la cuarta campaña tendrán la consideración de trabajadores fijos de carácter discontinuo, para la campaña que hubieran desarrollado las tareas para las que fueron contratados.

Artículo 15. Extinción.

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

1. En función de la fecha de terminación de los contratos y/o sus prórrogas.
2. Por despidos según Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.
3. Por no superar un período de prueba.
4. Al finalizar una campaña u obra o servicio determinado.
5. Por cese voluntario del trabajador.

Artículo 16. *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 la mensualidad ordinaria.

Artículo 17. *Cese voluntario.*

Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito 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

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de mil ochocientos dieciséis horas un año natural (y de mil ochocientos dieciséis horas un año bisiesto) tanto en jornada partida como para la continua, pudiéndose distribuir en la empresa de la manera más conveniente a sus necesidades.

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, siendo los tiempos de descanso a cuenta del trabajador.

El horario y turnos se especifican en las tablas anexas, reservándose la empresa lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El horario y turnos que regirán serán los establecidos en el anexo tablas de horarios, los distintos turnos serán establecidos en función de las necesidades del servicio, pudiendo establecerse uno, dos o tres turnos, e incluso jornada partida en las Secciones de Almacén de Materias Primas, almacén de Producto Terminado y Mantenimiento.

Artículo 19. *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 u otras, por causas de fuerza mayor, ordenar la continuación de la jornada, abonándose como horas extraordinarias o compensándose con tiempo de descanso, las que excedan de la jornada ordinaria.

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

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

Artículo 20. *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 de Navidad.

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 la empresa, 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 del personal que no lleve en la empresa un año.

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 enter superior.

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

CAPITULO VI

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 21. *Licencias.*

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

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

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona con que habitualmente conviva). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la comunidad autónoma, 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 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 8/1990, del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Las licencias que se refiere al apartado 1b) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación el mismo día de su reincorporación al trabajo. La gravedad de la enfermedad quedará demostrada con justificante de hospitalización, dictamen expreso de un Médico o decisión del Tribunal establecido en el artículo 44.1, último párrafo.

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

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

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

Artículo 22. *Para estudios.*

Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de 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 otra empresa.

Artículo 23. *Servicio militar.*

Durante el tiempo de prestación del servicio militar, ya lo sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio), o prestación social sustitutoria, 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.

Artículo 24. *Licencias sin sueldo.*

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

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

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

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

Artículo 25. *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 sumen más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Artículo 26. *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas:

1. Voluntaria.—Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la empresa con una antigüedad en la misma de, al menos, un año. Son condiciones indispensables para su concesión los siguientes requisitos:

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

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

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco.

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

2. Forzosa.—Se concederá la excedencia forzosa al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

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

b) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud del nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u órganos competentes del Estado, Nacionalidad, Región, Provincia o Municipio y publicado en el «Boletín Oficial» correspondiente o mediante resolución administrativa adecuada.

c) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y amparados en este apartado deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

Dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización del plazo de excedencia voluntaria o forzosa, el trabajador deberá notificar a la empresa, de modo fehaciente y por escrito su voluntad de reincorporarse, bien entendido que de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo se entenderá renuncia a su puesto de trabajo y rescinde su relación laboral.

En todos los casos de excedencia, contemplados y por mientras estas duren, hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo de salario, ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, salvo disposición legal expresa en contrario, como en lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 8), sobre las excedencias voluntarias por nacimientos de hijos.

CAPITULO VII

Condiciones económicas

Artículo 27. *Retribuciones.*

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

Artículo 28. *Antigüedad.*

Los trabajadores al servicio de la empresa, con anterioridad al 5 de septiembre de 1994, tendrán derecho a un máximo de siete trienios por razón de antigüedad, a excepción del personal que a esta fecha percibiera el máximo anterior de ocho trienios. El importe de cada trienio será el que figura en las tablas de salario anexas.

Este complemento de antigüedad se abonará en las doce mensualidades naturales y 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, exceptuando el personal incorporado a partir de la fecha antes citada, que no tendrá derecho a este plus.

Artículo 29. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las diez horas p.m. y las seis horas a.m., percibirá por cada ocho horas trabajadas en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo salarial.

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

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

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

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

c) Las horas extraordinarias, que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, labores de mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, serán de obligada aceptación por el trabajador y se considerarán como horas extraordinarias estructurales. Cuando sea posible se procurará la contratación temporal o a tiempo parcial, previstos en las disposiciones generales.

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

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

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores,

determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias; estas horas extraordinarias se abonarán con los valores que figuran para cada categoría en el anexo correspondiente o se compensarán con tiempo de descanso.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

1. Paga extra de verano.—Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, consistente en el importe de una mensualidad de treinta días de salario base Convenio y antigüedad, según tablas anexas Convenio Colectivo.

2. Paga extra de diciembre.—Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre, antes del día 22, consistente en el importe de una mensualidad de treinta días de salario base Convenio y antigüedad, según tablas anexas Convenio Colectivo.

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

Artículo 32. Gratificaciones.

1. Por jubilación: Un mes de salario.
2. Por guardería: 3.780 pesetas mensuales, si se acredita que se lleva a guardería algún hijo entre tres meses y seis años de edad.

CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 33. Faltas.

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

Asimismo, se considerarán faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la empresa.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, transcendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 34. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en las veinticuatro primeras horas, la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada (aun cuando sea por breve tiempo).
4. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
5. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
6. La falta de higiene y aseo, sobre todo después de la utilización de los wateres y urinarios.

Artículo 35. Clasificación de faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Falta de uno o dos días al trabajo, sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Simular la presencia de otro trabajador 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 el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

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

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

Artículo 36. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. El no cubrir de forma voluntaria y reiterada, los rendimientos medios. A estos efectos se considerará rendimiento medio en cada trabajo el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo, en promedio mensual el trabajador, grupo de trabajadores o equipo que realicen, el mismo o similar trabajo a cada sección o departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran.
3. Salir con paquetes o envoltorios del trabajo, 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 período de treinta días naturales; más de 15 faltas de puntualidad no justificadas en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 20 faltas de puntualidad sin justificar en un período de un año.
6. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante un período de treinta días o dos días en jornada inmediatamente anterior o posterior a un día festivo, o en un día festivo con obligación de trabajar.
7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etc.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
10. La embriaguez y toxicomanía habitual si repercute negativamente en el trabajo.
11. No guardar el sigilo profesional.
12. Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.
13. Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
14. El abuso de autoridad por parte de los superiores.

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 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.

Artículo 38. Procedimiento.

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

La empresa, informará al Comité de Empresa o Delegados de personal, si los hubiere, la imposición de faltas graves y muy graves.

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

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

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

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

Artículo 39. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas, lo serán con respeto al derecho del interesado de impugnarlas ante el Juzgado de lo Social, previa la demanda de conciliación ante el UMAC, siendo así que el período de cumplimiento quedará supeditado a la caducidad del plazo de impugnación o en su caso a la sentencia firme del Juzgado de lo Social, a partir de los cuales la empresa fijará el período de cumplimiento.

Se exceptúa de lo pactado el supuesto de despido que se aplicará a partir de la fecha de imposición del mismo.

Artículo 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 contados a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento del hecho y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. Sanciones a representantes de los trabajadores.

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

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Artículo 42. Ropa de trabajo.

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

Personal masculino:

Dos pantalones, dos camisas y dos gorros.
Una cazadora y un chaleco años alternos.
Dos mandiles.

Personal femenino:

Dos pantalones, dos chaquetillas, dos gorras y un chaleco.
Dos delantales.

A los trabajadores fijos discontinuos o de campaña, se les entregará las mismas prendas que al personal fijo.

A los trabajadores de contrato eventual, les será facilitada las siguientes prendas de trabajo:

Personal masculino: Dos monos de trabajo, un gorro, dos delantales y un chaleco.

Personal femenino: Dos batas, un gorro.

La ropa es propiedad de la empresa y será devuelta cuando cese el trabajador en la empresa o cuando se le entregue un nuevo equipo. Estas prendas no podrán ser utilizadas para trabajos ajenos a la empresa.

Artículo 43. Compensación de transporte al centro de trabajo.

Se abonará a todo el personal que su domicilio habitual se halle a más de 4 kilómetros del centro de trabajo, la cantidad de 4.156 pesetas; si el domicilio habitual se encuentra entre 3 y 4 kilómetros, la cantidad de 2.078 pesetas, y el resto de perronil 525 pesetas. Estas cantidades se modificarán a la alza o a la baja dependiendo de que el importe del bonobús sea modificado, el cálculo de las cantidades es el siguiente:

Más de 4 kilómetros: Precio bonobús (un viaje) *21 * 4.

Entre 3 y 4 kilómetros: Precio bonobús (un viaje) *21 * 2.

Hasta 3 kilómetros: 500 pesetas a tanto alzado.

En todos los casos se incrementará la cantidad en un 5 por 100.

Artículo 44. Complementos a las prestaciones de ILT.

Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad laboral transitoria recibirán de la empresa, los complementos que a continuación se especifican y con las condiciones que asimismo se establecen:

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

En todos los casos el abono de estos complementos dependerá de lo establecido en el punto número 4, en función del absentismo global de la empresa.

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

2. Cuando la ILT sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado un complemento equivalente al 25 por 100 de la base de cotización por las contingencias de AT y EP del mes anterior a la baja. Todo ello desde el día de la baja y hasta el período máximo de percepción de las prestaciones de la Seguridad Social.

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

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

4.1 El trabajador deberá acreditar una antigüedad en la empresa superior a ciento ochenta días y cumplir la normativa general sobre prestaciones de ILT.

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

- A) Del 6,01 por 100 en adelante, 0 por 100 del complemento.
- B) Del 5,01 al 6 por 100, 20 por 100 del complemento.
- C) Del 4,01 al 5 por 100, 40 por 100 del complemento.
- D) Del 3,01 al 4 por 100, 60 por 100 del complemento.
- E) Del 2,01 al 3 por 100, 80 por 100 del complemento.
- F) Del 0 al 2 por 100, 100 por 100 del complemento.

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

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

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

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

Artículo 45. Complemento de asiduidad.

Como medida para incentivar la asistencia al trabajo y la reducción del absentismo se establece una prima de asiduidad, que se abonará en

el mes de julio de cada año, en función del índice medio de absentismo de la empresa que resulte de los doce meses anteriores.

El importe de la prima de asiduidad será distribuido a partes iguales entre los trabajadores que durante el período referido acrediten un índice de absentismo menor al 1 por 100. El criterio para el cálculo de esta prima será el siguiente:

Se tomará mes a mes (de julio a junio) el complemento del 20 por 100 a que da derecho el artículo 44, punto 1, y se calculará el 40 por 100 de éste.

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

- A) Del 6,01 por 100 de absentismo en adelante no se abonará prima.
- B) Del 5,01 por 100 de absentismo al 6 por 100 (CR) por 0,5.
- C) Del 4,01 por 100 de absentismo al 5 por 100 (CR) por 0,8.
- D) Del 3,01 por 100 de absentismo al 4 por 100 (CR) por 1.
- E) Del 2,01 por 100 de absentismo al 3 por 100 (CR) por 1,2.
- F) Del 0 por 100 de absentismo al 2 por 100 (CR) por 1,5.

Este artículo deberá ser renovado expresamente cuando finalice la duración del presente Convenio Colectivo, si bien, la aplicación de este artículo tendrá vigencia hasta el 31 de julio de 1994, momento en el que se efectuará el pago de esta prima. De no ser renovado expresamente, queda sin efecto a partir del 1 de julio de 1994.

Disposición adicional primera.

Además del seguro obligatorio de accidentes laborales, la empresa se comprometerá a contratar un seguro de accidentes, para todo el personal fijo y a jornada completa (no se incluye al personal fijo discontinuo o denominado de campaña), igual a 1.000.000 de 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 aplicación exacta del seguro, las partes se remiten a lo indicado en la póliza contratada.

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

Disposición adicional 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, etcétera, 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 días, con las siguientes cuantías:

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

Disposición transitoria única.

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

Disposición derogatoria única.

En virtud de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y asimismo en la Ley 11/1994, 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.

ANEXO I

Tablas del Convenio 1994

Código categoría	Denominación de categoría	Salario base Convenio - Pesetas	Asistencia importes mes - Pesetas	Importe trienio - Pesetas	Jornada nocturna - Pesetas	Hora tipo 1 - Pesetas	Hora tipo 2 - Pesetas	Grupo cotización Seguridad Social
	GRUPO PROFESIONAL							
00	<i>Dirección General</i>							
0010	Gerente	425.259	1.194	18.997	-	-	-	01
01	<i>Dirección adjunta</i>							
0100	Director administración	191.001	1.194	8.533	-	-	-	01
0110	Director gestión	191.001	1.194	8.533	-	-	-	01
0120	Director producción	191.001	1.194	8.533	-	-	-	01
0130	Director comercial	177.025	1.194	7.908	-	-	-	01
0140	Director exportación	177.025	1.194	7.908	-	-	-	01
0150	Director publicación	141.754	1.194	6.333	-	-	-	01
0160	Director «marketing»	177.025	1.194	7.908	-	-	-	03
02	<i>Técnicos</i>							
0200	Técnico titulado superior	149.073	1.194	6.660	-	-	-	01
0300	Jefe de fábrica	141.754	1.194	6.333	-	-	-	03
0210	Técnico titulado medio	134.433	1.194	6.006	-	-	-	02
0310	Jefe de Sección	127.777	1.194	5.708	-	-	-	03
0320	Encargado	106.482	1.194	4.757	1.059	1.085	1.534	03
0220	Ayudante técnico	82.523	1.194	3.687	914	834	1.019	04
03	<i>Administración y proceso de datos</i>							
0500	Jefe de administración	149.073	1.194	6.660	-	-	-	01/02
0400	Jefe de proceso	149.073	1.194	6.660	-	-	-	03
0510	Responsable de personal	134.433	1.194	6.006	-	-	-	01/02
0410	Analista	134.433	1.194	6.006	-	-	-	03
0520	Oficial de primera administración	120.457	1.194	5.381	1.191	1.211	1.739	05
0530	Oficial de segunda administración	96.498	1.194	4.311	1.191	1.182	1.694	05
0420	Operador de datos	93.171	1.194	4.162	1.191	1.182	1.694	07

Código categoría	Denominación de categoría	Salario base Convenio Pesetas	Asistencia importes mes Pesetas	Importe trienio Pesetas	Jornada nocturna Pesetas	Hora tipo 1 Pesetas	Hora tipo 2 Pesetas	Grupo cotización Seguridad Social
0430	Auxiliar operador datos	76.533	1.194	3.419	1.191	1.182	1.694	07
0540	Auxiliar administración	76.533	1.194	3.419	1.191	1.151	1.649	07
0550	Telefonista/Recepcionista	76.533	1.194	3.419	1.191	1.151	1.649	07
04	<i>Organización y gestión comercial</i>							
0610	Jefe gestión	149.073	1.194	6.660	--	--	--	01/02
0610	Técnico organización	134.433	1.194	6.006	--	--	--	03
0620	Secretaria	97.830	1.194	4.370	--	--	--	05
0630	Auxiliar	76.533	1.194	3.419	1.191	1.151	1.649	07
0640	Delegado comercial	169.705	1.194	7.581	--	--	--	03
0650	Inspector venta	110.474	1.194	4.935	--	--	--	05
0660	Viajantes	99.161	1.194	4.430	--	--	--	05
0670	Autoventas	99.161	1.194	4.430	--	--	--	05
0680	Promotores ventas	75.868	1.194	3.389	--	--	--	05
0690	Reponedor merch.	78.530	1.194	3.508	--	714	1.019	05
05	<i>Producción, almacén, servicios</i>							
0330	Responsable equipo producción	102.353	1.194	4.572	972	869	1.247	03
0700	Oficial de primera producción	96.622	1.194	4.316	972	869	1.247	08
0710	Oficial de segunda producción	83.190	1.194	3.716	939	803	1.151	08
0720	Ayudante producción	76.533	1.194	3.419	914	714	1.019	09
0730	Peón * (salario día)	2.421	126	3.244	914	714	1.019	10
0800	Oficial de primera taller	117.129	1.194	5.233	972	894	1.277	08
0810	Oficial de segunda taller	94.502	1.194	4.222	939	828	1.182	08
0820	Ayudante taller	75.868	1.194	3.389	914	714	1.019	09
0860	Limpiador	75.868	1.194	3.389	972	714	1.019	10
0830	Chófer de primera	111.804	1.194	4.995	972	894	1.277	08
0840	Chófer de segunda	86.516	1.194	3.865	939	828	1.182	08
0900	Almacenista de primera	97.163	1.194	4.341	972	869	1.247	08
0910	Almacenista de segunda	83.190	1.194	3.716	939	803	1.151	08
0920	Ayudante almacenista	76.533	1.194	3.419	914	714	1.019	09
0850	Ayudante repartidor	75.868	1.194	3.389	914	714	1.019	09
0930	Mozo almacén	72.651	1.194	3.246	972	714	1.019	10
0940	Conserje, Cobrador, Vigilante, etc.	75.868	1.194	3.389	972	714	1.019	06
08	<i>Aspirantes y Aprendices (menores de edad)</i>							
	a) Administrativos y técnicos:							
1000	Aspirante tercer año	57.234	1.194	2.557	--	--	--	11
1010	Aspirante segundo año	46.585	1.194	2.081	--	--	--	12
1020	Aspirante primer año	38.599	1.194	1.724	--	--	--	12
	b) Aprendices:							
1030	Aprendices segundo año (diario)	1.492	1.194	67	--	--	--	11
1040	Aprendices primer año (diario)	1.265	1.194	57	--	--	--	12

ANEXO 2

Tablas de horarios

Fábrica y Almacén de Materias Primas

Horario único:

A) Turno de mañana:

Desde las seis horas hasta las catorce horas quince minutos.

De lunes a viernes. Total horas efectivas: Cuarenta horas semana.

B) Turno de tarde:

Desde las catorce horas quince minutos hasta las veintidós horas treinta minutos.

De lunes a viernes. Total horas efectivas: Cuarenta horas semana.

C) Turno de noche:

Primera semana:

Desde las veintidós horas quince minutos hasta las seis horas (de domingo a lunes).

Desde las veintidós horas treinta minutos hasta las seis horas (de lunes a sábado).

Total horas efectivas: Cuarenta y tres horas cuarenta y cinco minutos semana.

Segunda semana

Desde las veintidós horas treinta minutos hasta las seis horas.

De lunes a sábado. Total horas efectivas: Treinta y seis horas quince minutos semana.

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

Administración y Comercial

A) Mañana:

Desde las ocho horas treinta minutos hasta las catorce horas cero minutos.

B) Tarde:

Desde las quince horas cero minutos hasta las diecisiete horas treinta minutos.

De lunes a viernes. Total horas efectivas: Cuarenta horas semana.

Almacén Producto Terminado y Reparto

A) Mañana:

Desde las ocho horas treinta minutos hasta las catorce horas cero minutos.

B) Tarde:

Desde las quince horas quince minutos hasta las dieciocho horas cero minutos.

De lunes a viernes. Total horas efectivas: Cuarenta horas semana.

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

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

Los horarios de las delegaciones comerciales serán en principio como el horario de empresarios del lugar, aunque podrán someterse en función de los horarios del lugar.

Taller y Servicios Auxiliares

Se regirán por los horarios de Fábrica y Almacén de Materias Primas, amoldándose a estos horarios en atención a los turnos que se realicen en las distintas secciones y a las tareas de mantenimiento que tenga designadas taller en función de las líneas o máquinas que estén en funcionamiento en las distintas épocas del año, asimismo el horario de trabajo también podrá ser de jornada partida atendiendo a lo antes expuesto y según es costumbre.

MINISTERIO DE CULTURA

28592 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1994, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se hace público el fallo del Jurado del premio al mejor guión cinematográfico sobre el tema «Historia del cine español», convocado por Orden de 23 de febrero de 1994.

Convocado por Orden de 23 de febrero de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de marzo), un único premio al mejor guión escrito para un largometraje con el tema «Historia del cine español», al mismo se presentaron y fueron admitidos los siguientes guiones:

Título	Autor
1. «La Generalitat»	Juan Carlos de la Rosa Orejuela.
2. «Pasaje del Olvido»	Luis Barrios y Javier Palacio Tauste.
3. «No hay entradas para la de Cary Grant»	Juan José Gorostiaga del Hoyo.
4. «El cine español. Momentos imaginarios»	Miguel Angel Delgado Hernández.
5. «Amadas mentiras»	Tomás García de la Plaza Hernández.
6. «Assiata Dogo»	Manuel Villar Raso.
7. «Luces y sombras» (Luis Buñuel se ha olvidado de tí)	Manuel Angel Egea Martínez, Pablo Alberto Olivares y José Javier Olivares.
8. «Travesía» (Una historia del cine español)	Francisco José Llinas Mascaró y Manuel Vidal Estévez.
9. «Los 100 años del cine español»	José Manuel Riancho González, Margarita Lobo Gómez, Gabriel Fernández Rodríguez y Gabriel Calvo López-Guerrero.
10. «El último beso de Jorge Mistral»	José Enrique Izquierdo.
11. «Cine-Fluo»	Bernardo Sánchez Salas.
12. «Historia del cine español por don Silvino»	Vicente Lacorzana Frías.
13. «Una historia de cine»	Javier Reyes Cabello.
14. «La mirada de los 100 años»	Carlos Benpar Benito Para y José María Caparrós Lera.

En reunión celebrada el día 10 de los corrientes se constituyó el Jurado para la concesión de este premio, compuesto por las siguientes personas:

Presidente: Don Enrique Balmaseda Arias-Dávila, Director general del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales.

Vocales:

Don Fernando Méndez-Leite, por Autores Literarios de Medios Audiovisuales.

Don Julio Pérez Perucha, por la Asociación Española de Historiadores de Cine.

Don José Enrique Monterde Lozoya, por la Asociación Catalana de Críticos i Escriptors Cinematografics.

Don Manuel Matji Tuduri, por la Academia de las Artes y de las Ciencias Cinematográficas.

Don Primitivo Rodríguez Gordillo, por la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales Españoles.

Don Juan Antonio Bardem Muñoz, Comisario ejecutivo de la Comisión para la conmemoración del Centenario de la Cinematografía.

Secretario: Don Jerónimo Martínez Camacho, asesor del Departamento de Promoción del ICAA.

Visto que en la citada reunión el Jurado acordó dejar desierto el premio, de conformidad con lo previsto en los números 1 y 3 del punto séptimo de la Orden reguladora mencionada,

Esta Dirección General, en cumplimiento con lo exigido en el punto octavo de la Orden de 23 de febrero de 1994 por la que se convocó el premio, ha resuelto hacer público, para general conocimiento, el fallo emitido por el Jurado declarando desierto el premio al mejor guión con el tema «Historia del cine español».

Madrid, 28 de noviembre de 1994.—El Director general, Enrique Balmaseda Arias-Dávila.

BANCO DE ESPAÑA

28593 RESOLUCION de 23 de diciembre de 1994, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 26 de diciembre de 1994 al 1 de enero de 1995, salvo aviso en contrario.

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España.</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	130,59	134,58
Billete pequeño (2)	129,25	134,58
1 marco alemán	82,90	85,44
1 franco francés	23,97	24,70
1 libra esterlina	201,98	208,16
100 liras italianas	7,96	8,21
100 francos belgas y luxemburgueses	403,45	415,80
1 florin holandés	74,08	76,34
1 corona danesa	21,14	21,79
1 libra irlandesa	199,32	205,42
100 escudos portugueses	80,65	83,12
100 dracmas griegas	53,59	55,23
1 dólar canadiense	93,21	96,06
1 franco suizo	98,15	101,15
100 yenes japoneses	130,33	134,32
1 corona sueca	17,45	17,99
1 corona noruega	19,00	19,58
1 marco finlandés	27,27	28,10
1 chelin austriaco	11,78	12,14
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	13,47	14,95
1 nuevo peso mejicano (3)	26,11	27,47

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable a los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Un nuevo peso mejicano equivale a 1.000 pesos mejicanos.

Madrid, 23 de diciembre de 1994.—El Director general, Luis María Lindo de Castro.