

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su apoyo al Acuerdo Nacional de Formación Continua 1993-1996 por su buen funcionamiento en nuestro sector, por lo que consideramos de gran importancia su renovación, e invitamos a ello a las partes que lo conformaron, profundizando más en la necesidad de que la formación continua en el trabajo siga en un proceso de especialización para aumentar la competitividad de las empresas.

Disposición adicional segunda.

Salud laboral: Una vez entre en vigor la nueva normativa en materia de salud laboral; se formará una Comisión para la elaboración de un anexo al presente Convenio adaptado a dicha legislación. Dicha Comisión será paritaria.

Disposición transitoria primera.

De producirse acuerdos interconfederales bipartitos o tripartitos cuyos contenidos afecten a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se procederá a convocar a la Comisión Mixta del Convenio para estudiar y decidir sobre aquellas materias que estén afectadas por dichos acuerdos.

Disposición transitoria segunda.

Aquellos Convenios Colectivos o pactos de ámbito inferior concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio general y con vigencia superior a tres años, cumplirán la obligación establecida en el mismo de especificar en su texto el sistema por el que efectivamente se vienen rigiendo en materia de antigüedad y/o gratificaciones extraordinarias.

En tales supuestos, la citada obligación vincula a las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos afectados o, en su defecto, a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, junto con la dirección de la empresa, firmantes del pacto.

Disposición final.

El presente Convenio General del Sector de Limpieza Pública. Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado sustituye íntegramente a la Ordenanza de la misma denominación, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1972, que no será de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio general. Todo ello en virtud de la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

5417 RESOLUCION de 12 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Chocolates Lacasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Chocolates Lacasa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009982), que fue suscrito con fecha 28 de septiembre de 1995, de un parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 12 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL DE «COMERCIAL CHOCOLATES LACASA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El Convenio será aplicable en todo el territorio nacional, para la empresa «Comercial Chocolates Lacasa, Sociedad Anónima», que a partir de ahora se denominará la empresa.

Artículo 2. *Ambito funcional.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en los centros de trabajo, actuales o futuros, de «Comercial Chocolates Lacasa, Sociedad Anónima», dedicada a la comercialización y distribución de chocolates, turrones 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 28 de septiembre de 1995. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1995. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia para dos años, hasta el 31 de diciembre de 1996, exceptuando las tablas salariales y de horarios que serán negociados para 1996.

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

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

Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, establecidas por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, superen a las aquí acordadas en conjunto y en 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 pactan en el Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por los Delegados de Personal 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 (comercialización y distribución de turrónes, mazapanes, chocolates y dulces), se establecen los siguientes periodos anuales de campaña:

a) Campaña de navidad (turrónes y mazapanes).

La campaña de navidad que se iniciará según designe la empresa y atendiendo a razones técnicas y organizativas, en el periodo junio/agosto, finalizando en el mes de diciembre.

b) Campaña escolar (productos infantiles).

La campaña escolar, se inicia finalizadas las vacaciones estivales y su duración se prolongará hasta el mes de junio en el supuesto de que la demanda de productos así lo permita.

No obstante, en la duración de las citadas campañas, la empresa podrá prolongarla a los trabajadores necesarios, para realizar las tareas propias que requiera cada departamento o sección, para dar por finalizada tal campaña, finalizando el periodo 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 o individuales, según aconsejen las circunstancias de trabajo; se crearán nuevos incentivos o se incrementaran 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 puntos antes expuestos. Así mismo, 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 29.

Artículo 11. Prima de asistencia.

Para aumentar la productividad y evitar absentismo laboral en cualquiera de sus supuestos, se crea un plus mensual para todos los trabajadores con jornada completa de acuerdo con la tabla salarial anexa.

Dicho plus, 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 el tercer día dentro de un periodo de treinta días naturales, quedará sin efecto la citada prima.

Un retraso entre cinco y treinta minutos se perderá la 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 periodo 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 colaborarán los Delegados de Personal, de acuerdo con los criterios que en él sean establecidos, definiendo los grupos y categorías profesionales, según lo establecido con el anexo de tablas salariales del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO IV**Ingresos y ceses****Artículo 13. Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.

Titulados grado superior contr. prácticas: Dos meses.

Titulados grado medio contr. prácticas: Un mes.

Contratos de aprendizaje: Un mes.

Resto de personal: Dos meses.

Durante los periodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin previo aviso ni derecho a indemnización. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, y dentro de la misma categoría profesional, bajo cualquier modalidad de contratación.

El trabajador percibirá, durante el periodo de prueba, la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad. Las situaciones del IT, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Superado el periodo 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 marquen los distintos departamentos, 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, serán partícipes los Delegados de Personal. El cese de estos trabajadores se

irá efectuando conforme terminen los trabajos para los que fueron contratados, 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 del servicio militar o civil sustitutorio, IT, 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 motivo 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. *Contrato en prácticas o de aprendizaje.*

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 del Real Decreto Legislativo 1/1995, 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. 74 por 100 segundo año de vigencia del contrato.

Contrato de 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.

Artículo 16. *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 Real Decreto Legislativo 1/1995, 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 17. *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 18. *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 de 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 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de mil ochocientos dieciséis horas un año natural (y mil ochocientos dieciséis 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 la Sección de Almacén de Producto Terminado.

Artículo 20. *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 producto u otras, o 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.

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

Artículo 21. *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 podrán 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 correspondan.

El período para el cálculo de vacaciones será desde 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 entero 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 22. *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.
 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 antes referido, suponga la imposibilidad de 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 del Real Decreto Legislativo 1/1995, 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.

La licencia a que se refiere el apartado 1.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, dictamen expreso de un médico o decisión del Tribunal establecido en el artículo 45.1, 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 23. *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 24. *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 o finalización de la prestación social.

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 25. *Licencias sin sueldo.*

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, podrá solicitar licencia 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 transcurridos 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 26. *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 27. *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 los «Boletines Oficiales» correspondientes 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre las excedencias voluntarias por nacimiento de hijos.

CAPITULO VII

Condiciones económicas

Artículo 28. *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 29. *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 30. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre la 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 ese plus, el personal de guardería y vigilancia que realicen la función durante la noche o aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna.

Artículo 31. *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 pérdida de producto terminado, demora en el abastecimiento producto, por causas de 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 voluntaria aceptación por el trabajador y se considerarán como horas extraordinarias estructurales, debiendo de ser realizadas, estas horas, si no se cubren de forma voluntaria, mediante el sistema que implante la empresa y los Delegados de Personal, por cuadrantes, sorteo u otro método, teniendo en estos casos la consideración de obligatorias. Se abonarán según la tarifa de horas tipo 2, de las tablas salariales anexas.

Cuando sea posible se procurará la contratación temporal o a tiempo parcial, previstas en las disposiciones generales.

La Dirección y los representantes de los trabajadores 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 32. *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 men-

sualidad 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 unas mensualidades 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 el 31 de diciembre, una paga extra que se abonará en doce fracciones, consistente en el importe de un mes de salario base, según anexo salarial más la antigüedad que corresponda a treinta días.

Artículo 33. *Gratificaciones.*

1. Por jubilación: Un mes de salario.
2. Por guardería: 4.000 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 34. *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 35. *Clasificación de faltas leves.*

Se considerarán 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 (aún 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 wáteres y urinarios.

Artículo 36. *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 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 37. 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, y se considerará acreditada la voluntariedad desde el momento en que se produzca un descenso sensible en los rendimientos que había obtenido el trabajador anteriormente en similares condiciones.
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, máquinas y vehículos de la empresa 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 quince faltas de puntualidad no justificadas en un período de ciento ochenta días naturales, y más de veinte 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, destruir o causar desperfectos intencionalmente 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.
15. Para el personal que desempeña su trabajo visitando a clientes y dada la dificultad que la empresa tiene para controlar el horario de trabajo y el desempeño correcto de sus obligaciones dentro de tal horario, será asimismo, falta muy grave:
 - a) La desobediencia de sus mandos superiores en cuanto a la realización correcta de las visitas a clientes, comprendiendo tal obligación el cumplir con el día y la hora indicados, así como con las rutas que se le establezcan.
 - b) Realizar operaciones con unas condiciones económicas diferentes a las que la empresa dé en cada momento, salvo que conste autorización expresa y escrita de su superior.
 - c) No cumplir la jornada laboral de cuarenta horas semanales, que deberán obligatoriamente dividirse en cinco días laborales a la semana a razón de ocho horas diarias.
 - d) No remitir la documentación comercial (pedidos, rapports de visitas, justificante de gastos,...) y no realizar los ingresos en el banco destinado por la empresa para tales efectos de los cobros realizados en la semana, como más tarde el lunes siguiente de la expiración de cada semana.

Artículo 38. 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 39. 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 o muy graves.

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

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

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

Si a fin de 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 40. 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 U.M.A.C., 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 41. 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 42. 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 43. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores fijos, de la Sección de Almacén de Producto Terminado, 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, le 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 44. Compensación de transporte al centro de trabajo.

Se abonará a todo el personal, de los departamentos de Administración y la Sección de Almacén de Producto Terminado, 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 personal 525 pesetas. Estas cantidades se modifican al alza o a la baja dependiendo de que el importe del bonobús sea modificado, el cálculo de la cantidad es el siguiente:

Más de 4 kilómetros: Precio bonobús (un viaje) por 21 por 4.
Entre 3 y 4 kilómetros: Precio bonobús (un viaje) por 21 por 2.
Hasta 3 kilómetros: 500 pesetas a tanto alzado.

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

Artículo 45. Complementos a las prestaciones de IT.

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

1. En los casos de IT 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 vigesimoprimer 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 de 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 IT 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 EO 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 la base de cotización por todas las contingencias, cuando se produzca el devengo de las mismas se deducirá la parte proporcional correspondiente a los días de IT, incluidos en el período de su devengo. Tal deducción se efectuará sea cual sea la causa de la que se derive la IT, 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 IT.

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 por 100 al 6 por 100, 20 por 100 del complemento.
- C. Del 4.01 por 100 al 5 por 100, 40 por 100 del complemento.
- D. Del 3.01 por 100 al 4 por 100, 60 por 100 del complemento.
- E. Del 2.01 por 100 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 46. 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 45 pto. 1, y se calculará el 40 por 100 de este.

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 (C.R.) por 0.5.
- C. Del 4.01 por 100 de absentismo al 5 por 100 (C.R.) por 0.8.
- D. Del 3.01 por 100 de absentismo al 4 por 100 (C.R.) por 1.
- E. Del 2.01 por 100 de absentismo al 3 por 100 (C.R.) por 1.2.
- F. Del 0 por 100 de absentismo al 2 por 100 (C.R.) por 1.5.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Además del seguro obligatorio de accidentes laborales, la empresa se comprometerá a contratar un seguro de accidentes, para todo el personal, igual a 1.000.000 de pesetas, y que cubra el máximo de riesgos posibles, quedando la empresa libre de contratación de éste seguro, con la compañía o mutua que crea 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 por accidente laboral.

2. Una vez por año, la Dirección de la Empresa, premiará las tres ideas que a su juicio, crea son las mejores para mejorar la calidad de los fabricados, la cantidad de trabajo, la productividad, el mejor ambiente laboral, 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 ideas, con las siguientes cuantías.

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

3. La Dirección de la Empresa podrá realizar los controles de alcoholemia y toxicomanía, en horas de trabajo, que considere oportunos, con un aparato homologado para tales efectos o una analítica de sangre u orina realizada en un centro clínico, estando presentes dos Delegados de Personal.

incorporándose a su puesto habitual en el momento que cese la sanción. Con la excepción del personal clasificado en el grupo profesional de gestión comercial, en la que el contrato quedará suspendido mientras dure la retirada del carné de conducir.

DISPOSICION TRANSITORIA

1. 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,

DISPOSICION DEROGATORIA

1. En virtud de lo establecido en la disposición transitoria sexta, del Real Decreto Legislativo 1/1995, 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 NUMERO 1
Tablas del Convenio 1995

Código categoría	Denominación de categoría	Salario base Convenio — Pesetas	Asistencia Importe 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	Director general	442.269	2.194	18.997	—	—	—	01
01	<i>Dirección adjunta</i>							
0100	Director de Administración	198.641	2.194	8.533	—	—	—	01
0110	Director de Gestión	198.641	2.194	8.533	—	—	—	01
0130	Director comercial	184.106	2.194	7.908	—	—	—	01
0140	Director de Exportación	184.106	2.194	7.908	—	—	—	01
0150	Director de Publicación	147.424	2.194	6.333	—	—	—	01
0160	Director de Marketing	184.106	2.194	7.908	—	—	—	03
02	<i>Técnicos</i>							
0200	Técnico titulado superior	155.036	2.194	6.660	—	—	—	01
0210	Técnico titulado medio	139.810	2.194	6.006	—	—	—	02
0220	Ayudante técnico	85.824	2.194	3.687	914	834	1.019	04
0310	Jefe de Sección	132.888	2.194	5.708	—	—	—	03
0320	Encargado	110.741	2.194	4.757	1.059	1.085	1.534	03
03	<i>Administración y Proceso de Datos</i>							
0500	Jefe de Administración	155.036	2.194	6.660	—	—	—	01/02
0400	Jefe de Proceso	155.036	2.194	6.660	—	—	—	03
0510	Responsable de Personal	139.810	2.194	6.006	—	—	—	01/02
0410	Analista	139.810	2.194	6.006	—	—	—	03
0520	Oficial 1.ª de Administración	125.275	2.194	5.381	1.191	1.211	1.739	05
0530	Oficial 2.ª de Administración	100.358	2.194	4.311	1.191	1.182	1.694	05
0420	Operador de datos	96.898	2.194	4.162	1.191	1.182	1.694	07
0430	Auxiliar Operador de datos	79.594	2.194	3.419	1.191	1.182	1.694	07
0540	Auxiliar administrativo	79.594	2.194	3.419	1.191	1.511	1.649	07
0550	Telefonista	79.594	2.194	3.419	1.191	1.151	1.649	07
04	<i>Organización y Gestión Comercial</i>							
0600	Jefe de Gestión	155.036	2.194	6.660	—	—	—	01/02
0610	Técnico de organización	139.810	2.194	6.006	—	—	—	03
0620	Secretaria	101.744	2.194	4.370	—	—	—	05
0630	Auxiliar	79.594	2.194	3.419	1.191	1.151	1.649	07
0640	Delegado comercial	176.493	2.194	7.581	—	—	—	03
0650	Inspector de venta	114.893	2.194	4.935	—	—	—	05
0660	Viajantes	103.128	2.194	4.430	—	—	—	05
0670	Autoventas	103.128	2.194	4.430	—	—	—	05
0680	Promotores de ventas	78.903	2.194	3.389	—	—	—	05
0690	Reponedor merchand	81.671	2.194	3.508	—	714	1.019	05
05	<i>Almacén Producto Terminado y Servicios</i>							
0860	Limpiador	78.903	2.194	3.389	972	714	1.019	10
0830	Chófer de 1.ª	116.276	2.194	4.995	972	894	1.277	08
0840	Chófer de 2.ª	89.977	2.194	3.865	939	828	1.182	08
0900	Almacenista de 1.ª	101.050	2.194	4.341	972	869	1.247	08
0910	Almacenista de 2.ª	86.517	2.194	3.716	939	803	1.151	08
0920	Ayudante de almacén	79.594	2.194	3.419	914	714	1.019	09
0850	Ayudante repartidor	78.903	2.194	3.389	914	714	1.019	09
0930	Mozo de almacén	75.557	2.194	3.246	972	714	1.019	10
0940	Conserje, Cobrador, Vigilante, etc.	78.903	2.194	3.389	972	714	1.019	06

ANEXO NUMERO 2

Tablas de horarios

Almacén de Producto Terminado

Horario a turnos:

A) Turno de mañana:

Desde las seis horas hasta las catorce horas quince minutos. De lunes a viernes.

Total horas efectivas: Cuarenta a la 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 a la 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 a la 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 a la semana.

Nota.—Entre la primera y segunda semanas 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.

Horario a jornada partida:

A) Mañana:

Desde las ocho horas treinta minutos hasta las catorce horas.

B) Tarde:

Desde las quince horas quince minutos hasta las dieciocho horas. De lunes a viernes.

Total horas efectivas: Cuarenta a la semana.

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

Administración comercial:

A) Mañana:

Desde las ocho horas treinta minutos hasta las catorce horas.

B) Tarde:

Desde las quince horas hasta las diecisiete horas treinta minutos. De lunes a viernes.

Total horas efectivas: Cuarenta a la semana.

Notas:

a) Los horarios de las delegaciones comerciales serán en principio como el horario de administración y comercial, aunque podrán someterse en función de los horarios del lugar, así como por la distribución horaria que los Directores comerciales o el Delegado de la zona, por razones de organización interna puedan, siempre por escrito, indicar a un trabajador o grupo de trabajadores.

b) Para las categorías de Promotor de ventas y Reponedor merchand, el inicio y final de su jornada de trabajo se computará desde el momento en que retira o deja el vehículo de la empresa del garaje destinado para su custodia.

parte, por la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España en representación de las empresas del sector, y, de otra, por UGT y la Federación de Comercio de CCOO en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 12 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERIAS

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, perfumerías y ortopedias, que vienen rigiéndose por lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, y los trabajadores encuadrados en la misma.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán para todas las provincias del territorio nacional. Se exceptúan aquellas que tuvieran Convenio único de Comercio.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Estarán afectadas por las presentes condiciones de trabajo las empresas y trabajadores comprendidos en el artículo 1, siempre que su actividad sea la específica en dicho artículo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1995. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre de 1995, renovándose por períodos anuales si no fuera denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia.—Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a su terminación. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión mixta interpretadora del Convenio, en Madrid, calle de La Paz, número 13, 3.º

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantizará un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor el último mes de vigencia del Convenio anterior y las resultantes de éste, correspondiente a su categoría profesional y que se recoge en la segunda columna de la tabla de salarios del presente Convenio.

Artículo 6. *Indivisibilidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

5418

RESOLUCION de 12 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de las empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (número código 9903685) que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1995, de una