

ANEXO 1/B
Tabla de salarios para 1991

LANCHAS DE LIMPIEZA

Categoría	Situación de embarque				Otras situaciones		
	Salario profes.	Horas extras	Retenes festivos	Total mensual	Paga extra vacaciones	Expectat. embarque	Licencia exámenes
Patrón	142.808	51.257	34.974	229.039	229.039	142.808	71.404
Mecánico	133.868	33.593	32.948	200.409	200.409	133.868	66.934
Mecamar	97.341	28.388	17.420	143.149	143.149	97.341	48.670
Marinero	96.045	24.200	17.178	137.423	137.423	96.045	48.022

LANCHAS DE SALVAMENTO

Categoría	Situación de embarque				Otras situaciones		
	Salario profes.	Horas extras	Retenes festivos	Total mensual	Paga extra vacaciones	Expectat. embarque	Licencia exámenes
Patrón	142.808	51.257	34.974	229.039	229.039	142.808	71.404
Mecánico	133.868	33.593	32.948	200.409	200.409	133.868	66.934
Mecamar	97.341	28.388	17.420	143.149	143.149	97.341	48.670
Marinero	96.045	24.200	17.178	137.423	137.423	96.045	48.022

28609 *RESOLUCION de 10 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.212 el ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Sibol», modelo DIN-7, tamaños 110 por 55 milímetros y 120 por 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», de Alonsotegui (Vizcaya).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho ocular filtrante para pantalla para soldador, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Sibol», modelo DIN-7, tamaños 110 por 55 milímetros y 120 por 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda, kilómetro 9, como ocular filtrante para pantallas de soldador de dichas medidas y grado de protección N = 7.

Segundo.—Cada ocular filtrante de dichos marca, modelo, medidas y grado de protección, llevará marcada de forma permanente, y en un margen de anchura no superior a 5 milímetros, la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 3.212.—10-10-91.—Ocular filtrante para soldadura.—N = 7/110 x 55 milímetros y 120 x 60 milímetros.—MT-18/Sibol».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-18 de «Oculares filtrantes para pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

Madrid, 10 de octubre de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

28610 *RESOLUCION de 8 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Kraft General Foods, Sociedad Anónima» (Delegaciones).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Kraft General Foods, Sociedad Anónima» (Delegaciones), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 1991, de una parte, por los miembros de los Comités de Empresas, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 8 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1991-1992 DE LA EMPRESA «KRAFT GENERAL FOODS, SOCIEDAD ANONIMA» (DELEGACIONES)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los Centros de trabajo que la Empresa «Kraft General Foods, Sociedad Anónima», tiene establecidos en León, Sondica (Bilbao), Córdoba, Málaga, Sant Joan D'Espi (Barcelona), Huelva, Sevilla y Jerez de la Frontera.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación personal.*—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los Centros de trabajo anteriormente indicados.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1991, extendiéndose la misma hasta el día 31 de diciembre de 1992, para todos los Centros incluidos en su ámbito de aplicación territorial.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga.*—El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones económicas y laborales pactadas en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

Art. 6.º *Absorción.*—Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de éste.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedará en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

Art. 8.º *Garantías «ad personam».*—La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estricta-

mente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 9.º *Comisión Paritaria*.—Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las siguientes:

- Las de interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La Comisión estará formada por cinco miembros de cada parte.

Dicha Comisión se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 10. *Aplicación*.—Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del Convenio Colectivo que no se rija por un sistema de retribución por méritos. Esta excepción se refiere exclusivamente a los incrementos salariales.

Art. 11. *Retribuciones*.—La retribución total del personal incluido en el presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y complemento personal.

Art. 12. *Incrementos salariales*.—Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, excepto el que se rija por un sistema de méritos, obtendrá los siguientes incrementos salariales:

Con efectividad de 1 de enero de 1991, los conceptos reseñados en el artículo 11, excluido el de antigüedad para todos los Centros, se revalorizarán para dicho año 1991 en un 9 por 100 sobre los vigentes a 31 de diciembre de 1990.

Para el segundo año de vigencia, y con efectividad de 1 de enero de 1992, se revalorizarán, asimismo, los conceptos reseñados en el artículo 11, y con idéntica excepción de la antigüedad, en un 9 por 100, tomando como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 1991.

Art. 13. *Cláusula de revisión*.—En el supuesto de que el IPC real a 31 de diciembre de 1991 superara el 6,7 por 100 de incremento, se efectuará tan pronto se constate mediante publicación oficial dicho exceso una revisión salarial, que consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC real y el 6,7 por 100 a los salarios brutos vigentes, excluida antigüedad, a la citada fecha 31 de diciembre de 1991.

La revisión así efectuada tendrá efectos desde el día 1 de enero de 1991 y los salarios resultantes servirán de base de cálculo de los incrementos pactados para 1992.

La cláusula anterior se aplicará igualmente, caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 1992 supere, asimismo, el 6,7 por 100. Dicha aplicación se efectuará en los mismos términos que los indicados para 1991.

Art. 14. *Tablas salariales*.—Ambas partes acuerdan establecer unas tablas salariales de mínimos por grados, las cuales figurarán como anexo al presente Convenio, debiendo ajustarse los salarios resultantes de la aplicación del artículo 12, de manera que cumplan dichos mínimos.

Art. 15. *Complemento de antigüedad*.—Todo el personal afectado por el presente Convenio devengará un complemento de antigüedad por quinquenios vencidos del 6 por 100 sobre su retribución total, manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

En el caso del Centro de trabajo de Sevilla, el próximo quinquenio se calculará contando cinco años desde la fecha de cumplimiento del último trienio.

Art. 16. *Subvención comida*.—Se establece una ayuda de comida, que para el primer año de vigencia tendrá un importe de 775 pesetas, y de 845 pesetas para el segundo año.

Asimismo, la Empresa abonará una ayuda de bocadillo los viernes y durante la jornada intensiva, por un importe de 275 pesetas el primer año y 300 pesetas el segundo.

Art. 17. *Horas nocturnas*.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas tendrán un incremento de un 25 por 100 sobre su valor.

Art. 18. *Horas extraordinarias*.—Las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, manteniéndose aquellas que sean necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha o paradas, cambios de turnos, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar el debido cumplimiento del servicio.

Cada hora de trabajo que se realice sobre las jornadas ordinaria se abonará con un recargo del 75 por 100 del valor hora.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias estarán limitadas en su número, de acuerdo con lo que marque en cada momento la Ley.

Art. 19. *Quebranto de moneda*.—Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pago en metálico, percibirá la cantidad de 2.700 pesetas mensuales en 1991 y de 2.950 pesetas en 1992.

Art. 20. *Plus de turno*.—Todo el personal que modifique su horario respecto del normal vigente en su Centro de trabajo, percibirá un plus de turno, que se fija en 8.000 pesetas brutas mensuales para el primer año de vigencia y 8.700 pesetas brutas para el segundo.

Art. 21. *Plus de movimiento de kilos*.—El personal de reparto y los vendedores pueblo, percibirán en concepto de plus de movimiento de kilos, la cantidad de 1,70 pesetas por kilogramo. Dicho plus se incluirá en la nómina. Para 1992, se abonará a razón de 1,85 pesetas por kilo.

El personal que realice servicio de distribución a grandes superficies, percibirá un 0,60 del valor calculado según la fórmula siguiente:

$$\text{Número de kilos servidos} \times 1,50 \text{ pesetas/kilogramo} \times 0,60 = \text{Importe plus}$$

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias*.—La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas de idéntica cuantía, correspondientes a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de julio y diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por semestres naturales y se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los periodos de devengo indicados.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 23. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo y los procesos productivos será facultad de la Dirección de la Empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

Art. 24. *Horarios*.—Los horarios que regirán en cada Centro se reflejan en el anexo II.

Art. 25. *Vacaciones*.—Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables. A estos efectos, el sábado será considerado día no laborable. Quince días de las mismas se tomarán en el período de mayo a octubre.

Asimismo, cada uno de los Centros de trabajo podrá disponer de dos puentes en cada año de vigencia del Convenio, estableciéndose las fechas de disfrute de los mismos de común acuerdo entre ambas partes.

La planificación de vacaciones deberá ser conocida por el interesado con, al menos, dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

Art. 26. *Trabajos de superior e inferior categoría*.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 27. *Ascensos*.—En este apartado, ambas partes se remiten expresamente a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas concordantes.

Art. 28. *Traslados*.—Este artículo queda sin contenido alguno.

CAPITULO IV

Beneficios sociales

Art. 29. *Complemento ILT*.—En caso de incapacidad laboral transitoria, se complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto y hasta un máximo de dieciocho meses.

Art. 30. *Excedencias*.—Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Permisos retribuidos*.—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días en el supuesto de ocurrir en distinta Comunidad de la de residencia del trabajador.
- Fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos: Cuatro días naturales, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior.

d) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines: Dos días naturales ampliables hasta cuatro en los mismos supuestos del apartado anterior.

e) Fallecimiento parientes hasta tercer grado de consanguinidad: Un día natural ampliable hasta tres en las mismas condiciones anteriormente indicadas.

f) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Por el tiempo establecido legal o convencionalmente para la realización de funciones sindicales o de representación.

i) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Art. 32. *Premio de jubilación.*—Todos aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y cuatro y los sesenta y cinco años, percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

Para antigüedades entre diez y catorce años: Dos mensualidades de salario bruto.

Para antigüedades entre quince y diecinueve años: Cuatro mensualidades de salario bruto.

Para antigüedades de veinte y más años: Seis mensualidades de salario bruto.

Se entenderá por mensualidad un dozavo de la retribución anual total.

Art. 33. *Reconocimiento médico.*—Con fines preventivos y de control del estado de la salud de los trabajadores, anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador una analítica basal general.

Art. 34. *Premio de antigüedad.*—Se establecen periodos de diez, veinticinco y cuarenta años de trabajo en la Compañía, como los necesarios para tener derechos a los premios de antigüedad. En caso de empleados con años de servicios prestados en otras sociedades, pero reconocidos por la Compañía a efectos de antigüedad, también les serán tenidos en cuenta para la obtención de estos premios. No se computarán, sin embargo, los periodos en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la Empresa con posterior reingreso del empleado.

Estas normas no se aplicarán con carácter retroactivo.

Obsequios:

Diez años: Juego de lápiz y bolígrafo, con la inscripción de KGF grabada.

Veinticinco años: Reloj con una frase conmemorativa grabada.

Cuarenta años: Bandeja con el nombre del empleado y frase conmemorativa.

Art. 35. *Seguridad e higiene.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.

Para el cumplimiento en esta materia, se actuará tanto en el campo de la prevención del riesgo, como en el de su control y limitación.

La Empresa estará obligada a cumplir las disposiciones de la Ordenanza de Seguridad e Higiene y las normas legales que sobre esta materia fueran promulgadas. En concreto proveerá de los medios de protección personal adecuado a los trabajadores, velará por el normal funcionamiento de las instalaciones sanitarias, prácticas de reconocimiento médico y observará por el cumplimiento de las disposiciones legales publicadas en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Art. 36. *Seguro de vida.*—Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal con contrato de trabajo superior a seis meses, disfrutará del seguro de vida colectivo que la Compañía tiene establecido y que garantizará los siguientes capitales:

Personal no clave:

Sueldo Pesetas	Capital asegurado Pesetas
Hasta 1.000.000	1.500.000
1.000.001 hasta 2.000.000	2.000.000
2.000.001 hasta 3.000.000	3.000.000
Más de 3.000.000	3.500.000

En los casos de muerte por accidente se doblarán los capitales asegurados.

Personal clave:

Dos anualidades de sueldo bruto en los casos de incapacidad total o muerte natural. Cuatro anualidades de sueldo bruto en caso de muerte por accidente.

En todos los casos el empleado contribuirá según la siguiente fórmula:

(Capital asegurado - 1.500.000 pesetas) × 0,2 ‰ = Contribución hasta un tope máximo de 1.500 pesetas/mes.

Este seguro será voluntario.

Art. 37. *Diets.*—Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos según el siguiente baremo:

- a) Desayuno, hasta 225 pesetas.
- b) Comida, hasta 1.800 pesetas.
- c) Cena, hasta 2.300 pesetas.

Los importes de b) y c) podrán acumularse hasta un máximo de 4.100 pesetas.

Para la fuerza de ventas, los importes serán los siguientes:

Vendedores:

Desayuno: Hasta 300 pesetas.

Comida: Hasta 1.600 pesetas.

Cena: Hasta 1.600 pesetas.

Supervisores:

Desayuno: 300 pesetas (sin justificante).

Comida: 1.900 pesetas.

Cena: 1.900 pesetas.

Las dietas señaladas podrán acumularse semanalmente.

Los importes indicados se revalorizarán para 1992 en un 9 por 100.

Art. 38. *Kilometraje.*—Se fija el abono del mismo en 25 pesetas por kilómetro para el uso de vehículos particulares.

Cuando la utilización sea de vehículos de Compañía, el reembolso de los kilómetros se efectuará a razón del 12 por 100 del precio de venta al público del litro de carburante por kilómetro.

Art. 39. *Obsequio de Navidad.*—Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, recibirá en el mes de diciembre una cesta de Navidad por un importe de 16.500 pesetas.

CAPITULO V

Régimen disciplinario

Art. 40. *Régimen disciplinario.*—Ambas partes se remiten expresamente a lo prevenido para este régimen en el vigente Estatuto de los Trabajadores y la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social y demás disposiciones legales pertinentes.

CAPITULO VI

Representación de los trabajadores

Art. 41. *Representación de los trabajadores en la Empresa.*—El Comité de Empresa como órgano colegiado y representativo de los trabajadores, y los delegados de personal, tendrán las siguientes competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probables del empleo en la Empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la Empresa.
3. Emitir informe con carácter previo sobre reestructuración de plantilla, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa siempre que éstas afecten al volumen de empleo. Conocerá, asimismo, los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa.
4. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo en materia de seguridad e higiene.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegialmente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No se incluirá en el cómputo del tiempo sindical, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL UNICA

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes generales y disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

ANEXO I

Tablas de salarios mínimos (Excluida antigüedad)

Año 1991		Pesetas
P-1 Peón	1.250.000
P-2 Mozo de Almacén, Repartidor Cobrador, Operario Carretilla Elevadora	1.400.000
P-3 Almacenero	1.500.000
P-4 Chófer de reparto	1.600.000
Año 1992		
P-1 Peón	1.365.000
P-2 Mozo de Almacén, Repartidor Cobrador, Operario Carretilla Elevadora	1.525.000
P-3 Almacenero	1.625.000
P-4 Chófer de reparto	1.750.000

ANEXO II

Horarios de trabajo TODOS LOS CENTROS

Jornada de invierno:

De ocho a diecisiete horas, de lunes a jueves (con cuarenta minutos para la comida).

De ocho a quince horas, los viernes (con treinta minutos para el bocadillo).

Jornada de verano (tres meses):

De ocho a quince horas (con treinta minutos para el bocadillo).

Sevilla

Horario de Semana Santa:

Lunes y martes: De ocho a dieciséis horas. Diez minutos de pausa para bocadillo.

Miércoles: De ocho a catorce horas. Diez minutos de pausa para bocadillo.

Durante los días declarados feriados por el Ayuntamiento, la jornada será de ocho a catorce horas, con diez minutos para bocadillo.

Jerez

Horario de Semana Santa:

Lunes y martes: De ocho a dieciséis horas. Diez minutos de pausa para bocadillo.

Miércoles: De ocho a catorce horas. Diez minutos de pausa para bocadillo.

Durante los días declarados feriados por el Ayuntamiento, la jornada será de ocho a catorce horas, con diez minutos para bocadillo.

Córdoba

Horario de feria: Durante los días declarados feriados por el Ayuntamiento, el horario de la Delegación de Córdoba será el que fije el citado Organismo.

28611 RESOLUCION de 8 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» (INESPAL).

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» (INESPAL) para 1991-1992, en sus Centros de trabajo de Alicante y Noblejas, que conlleva la prórroga del texto del Convenio vigente al 31 de enero de 1990, con las modificaciones que se señalan al efecto, que ha sido suscrito con fecha 20 de septiembre de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 8 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» (INESPAL).

CONVENIO COLECTIVO 1991-1992 DE «INDUSTRIA ESPAÑOLA DEL ALUMINIO, SOCIEDAD ANONIMA» (INESPAL)

ALICANTE-NOBLEJAS

Ambas representaciones acuerdan prorrogar el texto vigente al 31 de diciembre de 1990 del Convenio Colectivo 1988-1989-1990, modificado en lo que se refiere a los siguientes puntos:

I. *Ámbito temporal.*—El presente acuerdo tiene una validez temporal de dos años, que comprende desde el 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1992.

II. *Retribuciones:*

II.1 *Tablas salariales.*—Para el año 1991 se acuerdan las retribuciones recogidas en las tablas salariales que se incluyen como anexo I, las cuales representan un incremento general del 7,2 por 100 sobre las vigentes al 31 de diciembre de 1990.

Al 31 de diciembre de 1991, y con efectos al 1 de enero de 1991, se revisarán los salarios en la cuantía en que el incremento del IPC real correspondiente al año 1991 supere la cifra del 5,3 por 100. La nueva tabla servirá de base para los incrementos salariales del siguiente año.

Al 1 de enero de 1992 se incrementarán las tablas en el 90 por 100 de la cifra del incremento del IPC real del año 1991, más dos puntos.

Al 31 de diciembre de 1992, y con efectos al 1 de enero de 1992, se revisarán los salarios en la cuantía en que el incremento del IPC real correspondiente al año 1992 supere la cifra del 5 por 100.

II.2 *Pluses de turnos en sábados, domingos y festivos.*—Los pluses de turnos en sábados, domingos y festivos tendrán los valores que se recogen, asimismo, en la tabla salarial adjunta.

En la tabla se recogen los valores unitarios para cada tipo de día (sábado, domingo/ festivo), que servirán a efectos de devengo y/o descuento según proceda. Estos valores se utilizarán también para el cálculo de los pluses de regímenes de menor número de turnos semanales (16, 17, 18 y 19), en el caso de que en el futuro se lleven a la práctica, multiplicándolos por el número correspondiente de cada clase de días que se trabaje en cada régimen.

III. *Jornada laboral.*—La jornada laboral anual del año 1991 será de mil setecientos treinta y seis horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral anual del año 1992 será de mil setecientos veintiocho horas de trabajo efectivo.

IV. *Nuevo sistema de incentivos.*—La Dirección se compromete a elaborar un nuevo sistema de incentivos, o a modificar el existente, antes del día 31 de diciembre de 1991.

La aplicación de tal sistema tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1988, momento desde el que se vienen percibiendo cantidades a cuenta del mismo.