

## Otros conceptos año 1992

Clave	Descripción	Pesetas
1.312	Plus mayor dedicación Madrid:	
	- Ordenanzas .....	19.107
	- Conductores I .....	48.325
	- Conductores II .....	34.804
	- Conductores III .....	20.711
	- Administrativos .....	6.638
1.314	Plus Transporte .....	13.945
1.315	Ayuda aparcamientos .....	3.003
1.307	Prima móvil .....	10.933
2.101	Bolsa de vacaciones .....	9.268
2.100	Gratificación vivienda .....	24.187
1.316	Ayuda comida Almadén* .....	594
1.316	Ayuda comida Madrid* .....	865

\* Cantidad diaria.

Dietas	Pesetas
Dieta .....	5.430,0
Servicios:	
- Alojamiento .....	2.965,0
- Almuerzo o cena .....	1.561,0
- Desayuno .....	159,0
Kilometraje .....	21,5

## Precios rendimientos de sondeos año 1992

	Sondista	Ayudante Sondista	Peón
Devónicos y piroclásticos:			
De 32,5 a 50 metros .....	1.596	1.219	843
De 50,01 a 120 metros .....	650	488	325
De 120,01 a final .....	519	385	257
Cuarciatas:			
De 21,46 a 33 metros .....	2.420	1.849	1.275
De 33,01 a 93,08 metros .....	759	569	379
De 93,08 a final .....	579	502	334

**22196** RESOLUCION de 14 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Material para Servicios Urbanos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Material para Servicios Urbanos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 1992, 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 depósito 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, 14 de septiembre de 1992.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## «MATERIAL PARA SERVICIOS URBANOS, S. A.» (MUSA)

## IV Convenio Colectivo

## CAPITULO PRIMERO

## Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal*.-El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Dirección de la Empresa «Material para Servicios Urbanos, Sociedad Anónima», y el personal que se encuentre durante la vigencia del mismo adscrito a su plantilla. Omitiendo en el mismo, pacto salarial alguno para las categorías de personal de dirección, Jefes de Departamento, Jefes de Delegación, Titulados superiores, reconocidos como tales por la Empresa; y ello, en aplicación del derecho «ad personam».

Art. 2.º *Ambito temporal*.-Entrará en vigor en el día 1 de enero de 1992 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992.

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, se tendrá que comunicar mediante escrito entre las partes, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio. De no ser así, el presente Convenio se prorrogará por años naturales.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente Convenio hasta que las partes afectadas se doten de uno nuevo, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral, por la Ley.

## CAPITULO II

## Tiempo de trabajo

Art. 3.º *Horas de trabajo anual*.-1. Todo el personal afectado por este Convenio y contratado en régimen de jornada completa, estará obligado a realizar un total de mil seiscientos sesenta y ocho horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral contenido en el anexo 3.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial ajustarán el citado número de horas anuales proporcionalmente al período para el que han sido contratados.

3. Cuando por razones organizativas de los servicios, la Empresa considere modificar el calendario laboral pactado de alguno de sus empleados, se informará previamente a la Comisión Mixta.

Art. 4.º *Vacaciones, permisos, sanciones*.

4.1 *Vacaciones*.-Todo trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones retribuidas.

Cada trabajador recibirá con tres meses de antelación al disfrute de sus vacaciones notificación individualizada de la Empresa en la que se le precise el día en que iniciará las mismas.

El personal ingresado durante el año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones, en función de los días trabajados. En cualquier caso, el trabajador que se incorpore en la Empresa después del 31 de agosto, disfrutará el período de vacaciones correspondiente, dentro del año natural siguiente al de su incorporación.

El período de vacaciones se entenderá desde el 31 de agosto al 1 de agosto del año siguiente, computándose a razón de 1,75 días laborables de vacaciones por mes trabajado.

4.2 *Permisos retribuidos*.-El personal, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Veinte días naturales por matrimonio propio.

Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.

2. Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

3. Tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador. Cuando el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

4. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

4.3 *Sanciones*.-En materia de sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO III

## Retribuciones

Art. 5.º *Salario base*.-1. El personal percibirá un salario base en función de la categoría profesional en que esté encuadrado en la Empresa. A tal efecto, según la categoría existirá un valor mínimo y/o máximo, cuyos importes anuales brutos se detallan en el anexo 2.

Art. 6.º *Plus de antigüedad*.-Todo trabajador percibirá un plus de antigüedad cuya cuantía se fija en 3.863 pesetas mensuales por cada quinquenio trabajado en la Empresa.

Cada quinquenio se devengará a partir del mes inmediatamente siguiente a cumplirse aquél.

Art. 7.º *Gratificaciones extraordinarias*.-1. El 30 de junio y el 22 de diciembre se abonarán sendas gratificaciones extraordinarias, cuyo importe equivaldrá a treinta días de salario base más el plus de antigüedad a que tenga derecho cada trabajador en las referidas fechas.

La primera de dichas gratificaciones se denominará «Gratificación Extraordinaria de Verano» y la segunda «Gratificación Extraordinaria de Navidad».

2. Asimismo, con la nómina del mes de marzo se abonará una tercera gratificación extraordinaria denominada «Gratificación de Beneficios», cuyo importe será equivalente al de las gratificaciones referidas anteriormente.

3. Finalmente, con la nómina del mes de septiembre se abonará una cuarta gratificación «Gratificación Extraordinaria de Septiembre», cuyo importe será equivalente al de las gratificaciones referidas anteriormente.

4. Los importes señalados en este artículo corresponden al personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa. El resto del personal percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado hasta la fecha de abono, con excepción de la «Gratificación de Beneficios», que será en proporción al tiempo trabajado el año anterior. Desde el día siguiente a la percepción de cada gratificación extraordinaria, se generan derechos al cobro de la misma una vez se complete el ciclo de trescientos sesenta y cinco días.

Art. 8.º *Horas extraordinarias*.-Si por circunstancias de la producción fuera necesario hacer horas extras de forma continuada durante un período de más de treinta días, el Comité de Empresa se compromete a, conjuntamente con la Dirección, buscar en todo momento al personal que pueda realizar las horas extraordinarias que, dentro de los límites legalmente establecidos, la Dirección de la Empresa considere necesarias para el buen desarrollo del servicio.

Dichas horas serán retribuidas incrementando en un 7,25 por 100 los valores establecidos para 1991.

Art. 9.º *Dietas y gastos de desplazamiento*.-El personal que por razones de trabajo deba desplazarse fuera de la población donde tenga su residencia y/o su trabajo habitual percibirá como «Dieta Completa incluido el hospedaje» la cantidad de 6.000 pesetas diarias y como «Media Dieta» la de 1.110 pesetas diarias.

El personal que en el indicado supuesto de desplazamiento fuera de la población donde tenga su lugar habitual de trabajo utilice su propio vehículo percibirá una compensación por kilometraje de 28 pesetas/kilómetro, si se desplaza en automóvil, y de 10 pesetas/kilómetro si lo hace en moto.

Art. 10. *Servicio de Guardia*.-La Dirección de la Empresa organizará los Servicios de Guardia necesarios para atender a los clientes de la misma.

Los trabajadores adscritos al Servicio de la Guardia de «Musa Servis» percibirán un plus en concepto de disponibilidad de 64.000 pesetas brutas por cada semana cubierta en el mismo.

En los casos de servicios prestados por dicho personal a clientes no abonados se percibirán, asimismo, 2.145 pesetas por hora, más otras 858 pesetas en concepto de desplazamiento.

Los trabajadores adscritos al Servicio de Guardia de Ascensores percibirán un plus en concepto de disponibilidad de 38.800 pesetas brutas por cada fin de semana, 38.800 pesetas brutas por los días laborables comprendidos entre lunes y viernes de cada semana y 19.400 pesetas brutas los festivos entre semana.

El importe correspondiente a todos los Servicios de Guardia se percibirá dentro de la semana siguiente a la prestación del servicio.

Art. 11. *Forma de pago de la nómina*.-1. Todo el personal percibirá su nómina con carácter mensual, mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada trabajador indique.

2. En dicha nómina mensual se incluirán todos los conceptos retributivos indicados en este Convenio devengados durante el mes de que se trate, con excepción de las gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en las fechas señaladas en el artículo 7.

Art. 12. *Revisión salarial*.-En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre a 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 5,5 por 100, respecto a la cifra de dicho IPC a 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial. Revisión que consistirá en abonar a cada trabajador la cantidad que resulte de aplicar a su salario bruto de 1992, la cifra de IPC al 31 de diciembre de 1992 menos el 5,5 por 100:

$$RS = SB 1992 \times (IPC 1991 - 5,5 \text{ por } 100)$$

Dado que este incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992, se tendrá en cuenta como base de cálculo para el incremento salarial de 1993.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1993.

## CAPITULO IV

### Ayudas sociales

Art. 13. *Formación profesional*.-Los trabajadores que realicen estudios relacionados con su trabajo o que la Dirección de la Empresa

considere que puedan ser de utilidad en el futuro para su función en la misma, tendrán derecho a percibir una subvención consistente en el 50 por 100 de los gastos de matrícula, libros y material, que para el trabajador supongan sus estudios.

Cuando dichos estudios sean propuestos por la Empresa, por su utilidad manifiesta, serán subvencionados al 100 por 100.

Para ello, la Dirección de la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de haberse producido el desembolso y del aprovechamiento de tales estudios.

Para poder solicitar subvención por estudios, se deberá tener una antigüedad en la Empresa superior a un año.

Art. 14. *Becas de estudio*.-Con la nómina del mes de septiembre, la Dirección de la Empresa abonará a cada trabajador, en concepto de beca de estudio, 11.800 pesetas por cada hijo que estudie y tenga el día 1 de dicho mes una edad comprendida entre uno y dieciocho años.

Para ello, la Dirección de la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones.

Art. 15. *Seguro de accidentes*.-La Dirección de la Empresa concertará un Seguro Colectivo de Accidentes que garantice la percepción por la persona que cada trabajador indique de una cantidad de 5.000.000 de pesetas, en caso de fallecimiento o declaración de invalidez permanente absoluta para todo trabajo por parte de los Organismos competentes de la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio.

En las situaciones de baja por enfermedad o accidente, desde el primer día de la baja, la Empresa completará las percepciones económicas que el trabajador recibe de la Seguridad Social, hasta llegar al 100 por 100 de su base de cotización.

Cuando existan dudas de la fiabilidad de la baja, la Comisión Mixta podrá hacer las investigaciones que considere oportunas.

Art. 16. *Indemnización por jubilación*.-1. Todo trabajador que en el momento de la jubilación tenga una antigüedad en la Empresa superior a diez años percibirá una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario base más el plus de antigüedad del momento de la jubilación.

2. Quienes en dicho momento tengan una antigüedad en la Empresa superior a quince años, tendrán derecho a una indemnización de dos mensualidades y media en los términos indicados en el apartado anterior.

3. Y quienes en dicho momento tengan una antigüedad en la Empresa superior a veinte años, tendrán derecho a una indemnización de tres mensualidades en los términos indicados en el apartado primero del artículo 16.

Art. 17. *Fondo social*.-La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un Fondo social, con el fin de conceder préstamos. Cada año se revisará la cantidad del saldo deudor que la Empresa soportará en esa anualidad. Para 1992, esa cantidad se fija en 17.000.000 de pesetas. Antes del 1 de noviembre de cada año no se podrá haber concedido más del 90 por 100 del Fondo.

Una vez cubierta la cifra tope fijada para cada año cualquier petición quedará a la espera de que las devoluciones de otros préstamos permitan atender la cantidad solicitada. Los préstamos aprobados pero pendientes de concesión, quedarán en lista de espera. Serán atendidos a medida que sea posible, en el orden riguroso de solicitud.

Las devoluciones del préstamo se descontarán de la nómina de acuerdo con las cuantías y en los plazos acordados en el momento de la concesión. Cualquier préstamo podrá ser cancelado antes de su vencimiento.

Una misma persona no podrá tener más de un préstamo concedido.

Una vez liquidado un préstamo, no se podrá solicitar otro, hasta transcurrido el período mínimo de un año.

Las cuantías y plazos de devolución, según las necesidades a cubrir, serán las siguientes:

a) Supuestos de primera necesidad: Entre los que, a título enunciativo, no exclusivo, se contemplarán la compra de primera vivienda y sus reparaciones, matrimonio del trabajador o de sus hijos y enfermedad grave.

En tales circunstancias, el capital prestado podrá alcanzar la cuantía de 2.000.000 de pesetas, con un plazo máximo de amortización de cinco años.

b) Consumo: Tal como la compra o reparación de vehículo. Importe máximo del capital prestado, 1.350.000 pesetas; plazo máximo de amortización, cuatro años.

c) Diversos: Como la compra de electrodomésticos, segunda residencia, etc.

Importe máximo del capital prestado, 650.000 pesetas; plazo máximo de amortización, tres años.

En cuanto a la forma de tramitación, se estará a lo establecido por la normativa recogida en la comunicación del Director general de 16 de noviembre de 1987.

Art. 18. *Fondo de actividades*.-La Empresa dotará dicho fondo con 2.100.000 pesetas anuales. Dicha cantidad la irá entregando en función de las necesidades.

El Comité de Empresa administrará el Fondo, destinándolo a sufragar el coste de actividades deportivas y culturales de los trabajadores.

**CAPITULO V**

**Interpretación y vigilancia del Convenio**

Art. 19. *Comisión Mixta.*—Para garantizar el cumplimiento del Convenio por las partes obligadas, así como para interpretar su contenido, en el caso de que se plantee alguna discrepancia en cuanto a su alcance, se crea una Comisión Mixta Paritaria, integrada por parte de la Dirección de la Empresa por don Juan Martínez Duarte y don Juan López Merino, y por parte de la representación de los trabajadores por don Demetrio Doyagúez Buitrago y doña María Cristina Fernández González.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros en aquellos casos en que surja alguna de las cuestiones que motivan su creación.

El ejercicio de las facultades reconocidas a la Comisión Mixta no obstaculizará, en ningún caso, el ejercicio de las acciones legales a que las partes tengan derecho, ya sea en vía administrativa o contenciosa.

**DISPOSICION FINAL**

*Normas complementarias*

En aquellas materias no reguladas por el presente Convenio se estará a lo dispuesto por el Convenio General del Metal y el Estatuto de los Trabajadores.

Dejando de aplicarse, desde el momento de su entrada en vigor, los Convenios por los que se habían venido rigiendo las diferentes áreas de la Empresa.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera.—Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.º, las obligaciones derivadas de este Convenio serán exigibles con efectos de 1 de enero de 1992.

Por ello, en la primera nómina siguiente a su firma, se abonarán al personal los correspondientes atrasos salariales.

Segunda.—De no llegarse a un acuerdo para la renovación del presente Convenio antes de finalizar el año en curso, el calendario laboral contenido en el anexo I se considerará sustituido automáticamente por el del año siguiente, ajustándolo a las peculiaridades del mismo.

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Sueldo anual bruto		
		A	B	C
	<i>Directores, Jefes de Departamento y Titulados Superiores</i>			
1	Director Gerente .....	0	0	0
1-2-3	Director de área .....	0	0	0
1-2-3	Jefe de Departamento .....	0	0	0
1-2-3	Jefe de Delegación .....	0	0	0
1	Titulado Superior .....	0	0	0
	<i>Jefes y Titulados de grado medio</i>			
2	Titulados de grado medio ..	4.169.800	3.762.100	3.122.600
2-3	Subjefe Departamento .....	3.922.500	3.859.300	3.706.500
4	Jefe de Sección .....	3.367.100	3.185.300	3.030.000
4	Subjefe de Sección .....	3.030.000	2.722.000	2.432.400
4	Analista Programador .....	3.030.000	2.722.000	2.432.400
	<i>Administración y Ventas</i>			
4	Contable .....	3.039.300	2.971.000	2.895.700
5	Oficial de Contabilidad .....	2.844.600	2.664.000	2.490.300
5	Oficial 1.ª Adm. Jefe equipo .....	2.740.900	2.548.200	2.374.500
5	Secretaría de Dirección .....	2.583.000	2.374.500	2.200.700
5	Secretaría con idiomas .....	2.427.700	2.200.700	2.027.000
5	Oficial 1.ª Administrativo .....	2.537.100	2.273.000	1.911.100
5	Oficial 2.ª Administrativo .....	2.248.100	2.027.000	1.882.200
6	Cobrador Administrativo .....	2.192.400	1.969.100	1.824.300
7	Auxiliar Administrativo .....	2.010.700	1.801.300	1.580.700
7	Operador Receptora .....	2.010.700	1.893.800	1.795.300
7	Secretaría .....	2.010.700	1.801.300	1.580.700
5	Operador .....	2.192.400	1.853.200	1.563.700
5	Vendedor 1.ª .....	2.347.700	2.027.000	1.882.200
5	Vendedor 2.ª .....	1.912.400	1.737.400	1.563.700
5	Comercial Receptora .....	1.332.000	1.187.200	1.081.800
7	Auxiliar de Ventas .....	1.528.900	1.313.400	1.081.800

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Sueldo anual bruto		
		A	B	C
6	Cobrador .....	1.769.800	1.581.000	1.389.900
6	Ordenanza .....	1.769.800	1.581.000	1.389.900
	<i>Técnicos y obreros</i>			
4	Encargado Parque Móvil y Transportes .....	3.030.000	2.722.000	2.432.400
5	Técnico Organización 1.ª .....	2.537.100	2.273.000	1.911.100
5	Técnico Organización 2.ª .....	2.427.700	2.142.800	1.824.300
5	Delineante Proyectista .....	2.740.900	2.548.200	2.374.500
5	Delineante 1.ª .....	2.247.900	2.027.000	1.882.200
5	Delineante 2.ª .....	1.912.400	1.737.400	1.563.700
5	Encargado Transportes .....	2.740.900	2.548.200	2.374.500
6	Encargado de Almacén .....	2.740.900	2.548.200	2.374.500
6	Almacenero .....	2.247.900	2.027.000	1.882.200
8	Oficial 1.ª Jefe Equipo .....	2.740.900	2.548.200	2.374.500
8	Oficial 1.ª Especial .....	2.659.300	2.432.400	2.200.700
8	Chófer 1.ª .....	2.537.100	2.374.500	2.200.700
8	Chófer 2.ª .....	2.390.700	2.200.700	2.027.000
8	Oficial 1.ª .....	2.537.100	2.273.000	1.911.100
8	Oficial 2.ª .....	2.155.200	2.038.600	1.789.500
9	Oficial 3.ª .....	1.912.400	1.766.400	1.563.700
9	Especialista .....	2.010.700	1.853.200	1.563.700
10	Peón .....	1.853.200	1.769.800	1.453.600
11	Aprendiz .....	1.527.000	1.389.900	984.500
12	Aprendiz menor de 17 años .....	978.400	978.400	978.400
	<i>Personal Técnico Telecomunicaciones con remuneración y primas</i>			
8	Experto Telecomun. 1.ª .....	2.728.000	2.548.200	2.374.500
8	Experto Telecomun. 2.ª .....	2.275.700	2.027.000	1.882.200
8	Técnico Telecomun. 1.ª .....	1.971.700	1.824.300	1.679.500
8	Técnico Telecomun. 2.ª .....	1.745.700	1.650.500	1.563.700
8	Jefe Equipo Telecomun. .....	1.745.700	1.650.500	1.563.700
9	Oficial Telecomun. .....	1.636.400	1.563.700	1.505.700
9	Especialista Telecomun. .....	1.515.900	1.494.200	1.459.400

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Horas extras					
		A		B		C	
		Laboral	Festiva	Laboral	Festiva	Laboral	Festiva
	<i>Directores, Jefes de Departamento y Titulados Superiores</i>						
1	Director Gerente .....	0	0	0	0	0	0
1-2-3	Director de área .....	0	0	0	0	0	0
1-2-3	Jefe de Departamento .....	0	0	0	0	0	0
1-2-3	Jefe de Delegación .....	0	0	0	0	0	0
1	Titulado Superior .....	0	0	0	0	0	0
	<i>Jefes y Titulados de grado medio</i>						
2	Titulados grado medio .....	3.049	4.063	2.751	3.666	2.283	3.042
2-3	Subjefe Departamento .....	2.919	3.890	2.822	3.760	2.710	3.611
4	Jefe de Sección .....	2.462	3.281	2.329	3.104	2.215	2.952
4	Subjefe de Sección .....	2.215	2.952	1.990	2.652	1.778	2.370
4	Analista Programador .....	2.215	2.952	1.990	2.652	1.778	2.370
	<i>Administración y Ventas</i>						
4	Contable .....	2.222	2.961	2.172	2.895	2.117	2.821
5	Oficial de Contabilidad .....	2.080	2.772	1.948	2.596	1.821	2.426
5	Oficial 1.ª Adtivo. Jefe equipo .....	2.004	2.671	1.863	2.483	1.736	2.314
5	Secretaría de Dirección .....	1.889	2.517	1.736	2.314	1.609	2.144
5	Secretaría con idiomas .....	1.775	2.365	1.609	2.144	1.482	1.975
5	Oficial 1.ª Adtivo. .....	1.855	2.472	1.662	2.215	1.397	1.862
5	Oficial 2.ª Adtivo. .....	1.644	2.190	1.482	1.975	1.376	1.834
6	Cobrador Adtivo. .....	1.603	2.136	1.440	1.919	1.334	1.777
7	Auxiliar Adtivo. .....	1.470	1.959	1.317	1.755	1.156	1.540
7	Operador Receptora .....	1.470	1.959	1.385	1.845	1.313	1.749

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Horas extras					
		A		B		C	
		Laboral	Festiva	Laboral	Festiva	Laboral	Festiva
7	Secretaria	1.470	1.959	1.317	1.755	1.156	1.540
5	Operador	1.603	2.136	1.355	1.806	1.143	1.524
5	Vendedor 1. <sup>a</sup>	1.644	2.190	1.482	1.975	1.376	1.834
5	Vendedor 2. <sup>a</sup>	1.398	1.863	1.270	1.693	1.143	1.524
5	Comercial Receptora	974	1.298	868	1.157	791	1.054
7	Auxiliar de Ventas	1.118	1.490	960	1.280	791	1.054
6	Cobrador	1.294	1.724	1.156	1.540	1.016	1.354
6	Ordenanza	1.294	1.724	1.156	1.540	1.016	1.354
<i>Técnicos y obreros</i>							
4	Encargado Parque Móvil y Transportes	2.215	2.952	1.990	2.652	1.778	2.370
5	Técnico Organiz. 1. <sup>a</sup>	1.855	2.472	1.662	2.215	1.397	1.862
5	Técnico Organiz. 2. <sup>a</sup>	1.775	2.365	1.567	2.088	1.334	1.777
5	Delineante Proyectista	2.004	2.671	1.863	2.483	1.736	2.314
5	Delineante 1. <sup>a</sup>	1.644	2.190	1.482	1.975	1.376	1.834
5	Delineante 2. <sup>a</sup>	1.398	1.863	1.270	1.693	1.143	1.524
5	Encargado Transportes	2.004	2.671	1.863	2.483	1.736	2.314
6	Encargado de Almacén	2.004	2.671	1.863	2.483	1.736	2.314
6	Almacenero	1.644	2.190	1.482	1.975	1.376	1.834
8	Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe Equipo	2.004	2.671	1.863	2.483	1.736	2.314
8	Oficial 1. <sup>a</sup> Especial	1.944	2.591	1.778	2.370	1.609	2.144
8	Chófer 1. <sup>a</sup>	1.855	2.472	1.736	2.314	1.609	2.144
8	Chófer 2. <sup>a</sup>	1.748	2.329	1.609	2.144	1.482	1.975
8	Oficial 1. <sup>a</sup>	1.855	2.472	1.662	2.215	1.397	1.862
8	Oficial 2. <sup>a</sup>	1.576	2.100	1.491	1.986	1.308	1.744
9	Oficial 3. <sup>a</sup>	1.398	1.863	1.292	1.721	1.143	1.524
9	Especialista	1.470	1.959	1.355	1.806	1.143	1.524
10	Peon	1.355	1.806	1.294	1.724	1.063	1.416
11	Aprendiz	1.116	1.488	1.016	1.354	720	959
12	Aprendiz menor de 17 años	715	953	715	953	715	953
<i>Personal Técnico-Telecomunicaciones con remuneración y primas</i>							
8	Experto Telec. 1. <sup>a</sup>	1.995	2.658	1.863	2.483	1.736	2.314
8	Experto Telec. 2. <sup>a</sup>	1.664	2.217	1.482	1.975	1.376	1.834
8	Técnico Telec. 1. <sup>a</sup>	1.442	1.921	1.334	1.777	1.228	1.636
8	Técnico Telec. 2. <sup>a</sup>	1.276	1.701	1.207	1.608	1.143	1.524
8	Jefe Equipo Telec.	1.276	1.701	1.207	1.608	1.143	1.524
9	Oficial Telecomun.	1.196	1.594	1.143	1.524	1.101	1.467
9	Especialista Telec.	1.108	1.477	1.092	1.456	1.067	1.422

**Calendario laboral 1992**

**BARCELONA**

Días naturales	366
Domingos	- 52
Sábados	- 50
Fiestas Generalitat	- 12
Fiestas locales	- 2
Días laborables vacaciones	- 21
Fiestas de Empresa	- 4
Regulación horario	- 4

Total días laborables ... 221

1.768 horas anuales : 221 días laborables = 8 horas jornada diaria

*Fiestas Generalitat*

1 enero - Año nuevo	15 agosto	- Asunción
6 enero - Reyes	11 septiembre	- Diada
17 abril - Viernes Santo	12 octubre	- Hispanidad
20 abril - Pascua Florida	8 diciembre	- La Inmaculada
1 mayo - Fiesta del Trabajo	25 diciembre	- Navidad
24 junio - San Juan	26 diciembre	- San Esteban

*Fiestas locales*

8 junio - 2. <sup>a</sup> Pascual	24 septiembre - La Merced
-----------------------------------	---------------------------

*Fiestas de Empresa*

(Cuatro días en tres turnos)

Primer turno: Del 13 al 16 de abril  
 Segundo turno: Del 21 al 24 de diciembre  
 Tercer turno: Del 28 al 31 de diciembre

*Personal con jornada intensiva (40 días)*

183 días de 8 horas 15 minutos  
 38 días de 7 horas

Se establece la jornada intensiva del 15 de junio al 10 de septiembre, ambos inclusive

*Vacaciones (21 días laborables en cuatro turnos)*  
 (Más 4 días por regulación horario)

Primer turno: Del 21 de mayo al 26 de junio  
 Segundo turno: Del 29 de junio al 31 de julio  
 Tercer turno: Del 3 de agosto al 4 de septiembre  
 Cuarto turno: Del 7 de septiembre al 14 de octubre

Turno especial de vacaciones a determinar por la Empresa según necesidades del servicio

Quinto turno: Del 13 de julio al 14 de agosto

**TARRAGONA**

Días naturales	366
Domingos	- 52
Sábados	- 50
Fiestas Generalitat	- 12
Fiestas locales	- 2
Días laborables vacaciones	- 21
Fiestas de Empresa	- 4
Regulación horario	- 4

Total días laborables ... 221

1.768 horas anuales : 221 días laborables = 8 horas jornada diaria

*Fiestas Generalitat*

1 enero - Año nuevo	15 agosto	- Asunción
6 enero - Reyes	11 septiembre	- Diada
17 abril - Viernes Santo	12 octubre	- Hispanidad
20 abril - Pascua Florida	8 diciembre	- La Inmaculada
1 mayo - Fiesta del Trabajo	25 diciembre	- Navidad
24 junio - San Juan	26 diciembre	- San Esteban

*Fiestas locales*

19 agosto	23 septiembre
-----------	---------------

*Fiestas de Empresa*

(Cuatro días en tres turnos)

Primer turno: Del 13 al 16 de abril  
 Segundo turno: Del 21 al 24 de diciembre  
 Tercer turno: Del 28 al 31 de diciembre

*Vacaciones (21 días laborables en cuatro turnos)*

(Más 4 días por regulación horario)

Primer turno: Del 21 de mayo al 26 de junio  
 Segundo turno: Del 29 de junio al 31 de julio  
 Tercer turno: Del 3 de agosto al 4 de septiembre  
 Cuarto turno: Del 7 de septiembre al 14 de octubre

**GIRONA**

Días naturales	366
Domingos	- 52
Sábados	- 50
Fiestas Generalitat	- 12
Fiestas locales	- 2
Días laborables vacaciones	- 21
Fiestas de Empresa	- 4
Regulación horario	- 4

Total días laborables ... 221

1.768 horas anuales : 221 días laborables = 8 horas jornada diaria

*Fiestas Generalitas*

1 enero - Año nuevo	15 agosto	- Asunción
6 enero - Reyes	11 septiembre	- Diada
17 abril - Viernes Santo	12 octubre	- Hispanidad
20 abril - Pascua Florida	8 diciembre	- La Inmaculada
1 mayo - Fiesta del Trabajo	25 diciembre	- Navidad
24 junio - San Juan	26 diciembre	- San Esteban

*Fiestas locales*

25 julio 29 octubre

*Fiestas de Empresa*

(Cuatro días en tres turnos)

Primer turno: Del 13 al 16 de abril  
 Segundo turno: Del 21 al 24 de diciembre  
 Tercer turno: Del 28 al 31 de diciembre

*Vacaciones (21 días laborables en cuatro turnos)  
(Más 4 días por regulación horario)*

Primer turno: Del 21 de mayo al 26 de junio  
 Segundo turno: Del 29 de junio al 31 de julio  
 Tercer turno: Del 3 de agosto al 4 de septiembre  
 Cuarto turno: Del 7 de septiembre al 14 de octubre

**MADRID**

Días naturales	366
Domingos	- 52
Sábados	- 50
Fiestas Comunidad Madrid	- 11
Fiestas locales	- 3
Días laborables vacaciones	- 21
Fiestas de Empresa	- 4
Regulación horario	- 4

Total días laborables .. 221

1.768 horas anuales : 221 días laborables = 8 horas jornada diaria

*Fiestas Comunidad de Madrid*

1 enero - Año nuevo	15 agosto	- Asunción
6 enero - Reyes	12 octubre	- Hispanidad
19 marzo - San José	7 diciembre	- Día sig. Constitución
16 abril - Jueves Santo	8 diciembre	- La Inmaculada
17 abril - Viernes Santo	25 diciembre	- Navidad
1 mayo - Fiesta del Trabajo		

*Fiestas locales*

2 mayo 15 mayo 9 noviembre

*Fiestas de Empresa*

(Cuatro días en tres turnos)

Primer turno: Del 13 al 16 de abril  
 Segundo turno: Del 11 al 14 de mayo  
 Tercer turno: Del 21 al 24 de diciembre

(Los días 24 y 31 de diciembre, por regulación horario)

*Vacaciones (21 días laborables en cuatro turnos)  
(Más 2 días por regulación horario)*

Primer turno: Del 26 de mayo al 26 de junio  
 Segundo turno: Del 1 de julio al 31 de julio  
 Tercer turno: Del 3 de agosto al 2 de septiembre  
 Cuarto turno: Del 7 de septiembre al 7 de octubre

**22197** RESOLUCION de 14 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de julio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Comités 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 depósito 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, 14 de septiembre de 1992.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**«CROWN CORK COMPANY IBERICA, S. A.»  
 CONVENIO COLECTIVO 1992**

**A) Normas generales**

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*-El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que presta sus servicios en las fábricas que «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima», posee en Arrigorriaga (Vizcaya) y Getafe (Madrid), tanto el que figura en plantilla el 1 de enero de 1992 como el que ingrese durante su vigencia.

Quedan exceptuados de la aplicación del presente Convenio las personas a que se refiere el artículo 1.3, c), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y aquellas otras que ostenten el cargo de Directores.

Art. 2.º *Vigencia, duración y denuncia.*-El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1992, cualquiera que sea su fecha de aprobación, hasta el 31 de diciembre de 1992.

Se considerará denunciado por ambas partes el 1 de noviembre de 1992.

Art. 3.º *Garantía «ad personam».*-Durante la vigencia del Convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando con anterioridad al 1 de enero de 1992 individual o colectivamente.

Art. 4.º *Compensación-absorción.*-Las mejores condiciones establecidas legal, reglamentariamente o por Convenio Colectivo de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras y sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia, si consideradas globalmente, en su conjunto y en cómputo anual resultaran superiores a las establecidas en este Convenio Colectivo.

Art. 5.º *Normas supletorias.*-Para aquellos aspectos no pactados en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general, Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica, Reglamento de Régimen Interior o aquellas otras que pudieran ser de aplicación.

El Convenio garantiza como mínimo las condiciones de la Ordenanza, aplicándose sobre ellas los beneficios que establece el presente Convenio.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*-Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido que estará formada por cuatro representantes designados por la Dirección de la Empresa y cuatro representantes nombrados por los Comités de Empresa.

La sustitución de cualquiera de los componentes de esta Comisión será acordada por la Dirección o por los Comités, según proceda en cada caso.

La Comisión Mixta celebrará reunión cuando las cuestiones pendientes lo exijan.

Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días, debiéndose presentar por escrito las propuestas de los asuntos a tratar.

Se levantará acta de la reunión en la que se indicarán los votos particulares que en cada caso proceda y se hará llegar a los Comités de Empresa y a la Dirección.

**B) Normas sociales**

Art. 7.º *Complemento accidente de trabajo.*-En caso de accidente de trabajo, el trabajador afectado percibirá un complemento económico por parte de la Empresa que le asegure el 100 por 100 del salario.

Art. 8.º *Complemento enfermedad.*-En caso de enfermedad, los trabajadores percibirán por parte de la Empresa, el complemento hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día de la baja.

La concesión está condicionada al mantenimiento de un nivel de absentismo por enfermedad, computado entre las dos plantas y referido al personal obrero, salvo aquél que por aplicación de garantías personales tuviera condiciones más beneficiosas, igual o inferior al 3,5 por 100, exceptuado el absentismo por maternidad.

Este complemento se abonará mensualmente tomando como referencia el índice del trimestre anterior.

En caso de superarse el 3,5 por 100 establecido en el párrafo segundo de este artículo, los trabajadores percibirán un complemento equivalente al 25 por 100 del salario hasta el día 9 de la baja y el necesario para cubrir el 100 por 100 a partir del día 10 de la baja.