

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.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, se percibirá el complemento preciso para llegar al 85 por 100 desde el primer día de la baja.

Para la obtención del índice de absentismo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de absentismo} = \frac{\text{Horas de absentismo por enfermedad}}{\text{Horas teóricas}} \times 100$$

Art. 9.º *Ayuda escolar y minusválidos.*-La Empresa abonará, en concepto de ayuda escolar o guardería, la cantidad de 9.400 pesetas por curso escolar y por cada hijo de hasta dieciocho años inclusive.

El abono se efectuará, previa entrega del oportuno justificante, al inicio del curso escolar.

Para aquellas personas que tengan a su cargo minusválidos físicos o psíquicos reconocidos oficialmente por la Seguridad Social, se establece una ayuda a cargo de la Empresa de 6.270 pesetas mensuales.

Art. 10. *Seguro colectivo.*-La Empresa gestionará, con efectos de 1 de enero de 1993, una póliza colectiva de seguro de vida para todas las personas fijas de plantilla, por una cantidad de 2.000.000 de pesetas por persona.

Se respetarán a título individual las mejores condiciones que pudieran existir en la actual póliza colectiva de seguro de vida. Las personas que causen baja derivada de situación de Invalidez Provisional, se mantendrán en el seguro colectivo por el tiempo de duración de la suspensión del contrato.

Art. 11. *Permisos retribuidos.*-Los permisos particulares se solicitarán al Jefe inmediato. Estos permisos se abonarán con arreglo al salario vigente. Serán permisos y licencias retribuidos los que figuran en el anexo I.

Art. 12. *Formación cultural y profesional.*-Se organizarán a instancia de la Empresa o de los Comités y fuera del horario de trabajo, cursos de formación profesional y cultural para los tabajadores de la plantilla que lo soliciten, con cargo a la Empresa y bajo el control de la misma.

Art. 13. *Prevención sanitaria.*-Además de los análisis y revisiones habituales, se efectuará un reconocimiento anual que constará de pruebas cardiovasculares, glucemia y colesterol.

Los resultados de todas las pruebas realizadas se incluirán en la cartilla sanitaria.

Art. 14. *Ropa de trabajo.*-La Empresa facilitará al personal dos veces por año, en la primera semana de enero y julio, ropa de trabajo que se compondrá de pantalón, cazadora y camisa, en el caso de los hombres, y bata y pantalón, en el de las mujeres.

En la entrega de la primera semana de enero e incluirá también una toalla. El personal de fabricación recibirá, también, en ese momento, zapatillas con suela de goma.

La calidad de las prendas de trabajo se decidirá conjuntamente entre la Dirección y los Comités de Empresa.

El personal que, por sus funciones, debe estar a la intemperie recibirá anualmente, durante la primera semana de octubre, un equipo de ropa de abrigo que constará de pantalón de pana, guantes y botas. Asimismo, cada dos años, se le facilitará un anorak.

Art. 15. *Excedencia por maternidad.*-Las trabajadoras amparadas por el presente Convenio reingresarán automáticamente a la Empresa tras la excedencia por maternidad.

El reingreso se comunicará con una antelación de un mes al término de la excedencia.

Art. 16. *Jubilación.*-En el momento de la jubilación, siempre que ésta se produzca entre los sesenta y los sesenta y cinco años, el trabajador percibirá, como premio de jubilación, las siguientes cantidades:

Sesenta años, 667.300 pesetas.
Sesenta y un años, 510.545 pesetas.
Sesenta y dos años, 504.190 pesetas.
Sesenta y tres años, 423.221 pesetas.
Sesenta y cuatro años, 341.819 pesetas.
Sesenta y cinco años, 260.412 pesetas.

C) Jornada de trabajo, vacaciones y régimen de trabajo

Art. 17. *Jornada laboral.*-La jornada semanal de trabajo será:

Personal a turno normal y administrativos: Treinta y nueve horas cincuenta minutos semanales de trabajo efectivo. En términos anuales, mil setecientas treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

Personal a relevo (jornada continuada): Cuarenta horas cuarenta y cinco minutos de presencia semanales que incluyen treinta minutos de descanso. En términos anuales, mil setecientas setenta y siete horas treinta minutos de presencia.

Personal a turno de noche: Diez horas semanales de presencia que incluyen treinta minutos de descanso.

Durante 1992 se mantiene la reducción de treinta y tres horas, pactada en 1987. Como en años precedentes, la reducción se efectuará:

Dieciséis horas como dos días adicionales de vacaciones.

Diecisiete horas que tendrán efecto en la forma prevista en el calendario laboral.

Art. 18. *Vacaciones:*

a) Durante la vigencia del presente Convenio, las vacaciones serán: Arrigorriaga:

Del 3 al 26 de agosto.

Del 21 al 31 de diciembre.

Los días 27 y 28 de agosto de 1992 se considerarán de vacaciones con cargo a dieciséis horas de reducción pactadas en 1987.

Getafe:

Del 3 al 26 de agosto.

Del 23 de diciembre al 5 de enero de 1993.

Los días 27 y 28 de agosto de 1992 se considerarán de vacaciones con cargo a dieciséis horas de reducción pactadas en 1987.

Las personas que disfruten vacaciones en fechas distintas a las indicadas tendrán el mismo número de días laborales que los pactados.

b) En casos excepcionales, se acepta que durante el periodo de vacaciones arriba señalado deberán proveerse adecuadamente los equipos de personal necesario para la correcta realización del plan de reparaciones y el mantenimiento del equipo industrial de la Empresa.

c) Asimismo, se acepta que determinado personal, adscrito a funciones de contabilidad y control de la Compañía, podrá tomar vacaciones en fecha distinta a la establecida.

d) En los casos señalados en los apartados b) y c) del presente artículo, la Empresa se pondrá con la mayor rapidez en contacto con el personal afectado a fin de señalar, de mutuo acuerdo, su fecha de vacaciones.

e) En caso de invalidez laboral transitoria durante el periodo de vacaciones de diciembre, se aplicarán los mismos criterios que en el periodo de verano.

f) Se negociará con el Comité de Empresa, en cada Centro las compensaciones adecuadas para sustituir los servicios de comedor y transporte, para las personas que por necesidades de la Empresa deban variar la fecha de vacaciones previstas en este artículo.

g) A efectos de liquidación, se considerará el periodo de vacaciones de cuarenta días naturales.

Art. 19. *Turno de noche extraordinario.*-Durante la vigencia del presente Convenio, sólo en circunstancias de particular emergencia, con información previa al Comité de Empresa del Centro, los trabajadores fijos de plantilla que actualmente están encuadrados en otros horarios de trabajo se comprometen a realizarlo en turno de noche, con la limitación de un mes al año por trabajador y fracción máxima de quince días también por trabajador.

En ningún caso se implantará este método, si la situación pudiera solucionarse mediante la contratación de personal eventual. El trabajador en turno de noche percibirá, como plus de nocturnidad, la cantidad de 2.524 pesetas por noche, que incluye todos los conceptos legales que pudieran contemplarse como remuneraciones por nocturnidad. Se acepta la adscripción voluntaria al turno de noche siempre que todas las personas que puedan realizar el mismo cometido hayan cubierto el límite máximo señalado en el primer párrafo del presente artículo.

El trabajador que por aplicación del presente artículo deba cambiar su turno de trabajo será preavisado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Art. 20. *Turno de noche litografía.*-Los trabajadores adscritos a la Sección de Litografía trabajarán indistintamente a dos o tres turnos, en función de las necesidades de la Compañía, con información previa al Comité de planta. Cuando se trabaje en turno de noche los trabajadores afectados percibirán como plus de nocturnidad la cantidad de 2.524 pesetas por noche, que incluye todos los conceptos legales que pudieran contemplarse como remuneraciones por nocturnidad.

El trabajador que por aplicación del presente artículo deba cambiar su turno de trabajo será preavisado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las personas a quienes no afecte este artículo ni el inmediato anterior y realicen su jornada en turno de noche, con excepción de aquella específicamente contratadas para este horario, percibirán como plus de nocturnidad el 35 por 100 del salario base de su categoría.

Art. 21. *Movilidad funcional.*-La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que la pertenencia al grupo profesional y las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo de duración prevista superior al mes se informará al Comité de Planta.

Art. 22. *Contratación eventual:*

a) El personal eventual tendrá un tratamiento idéntico al resto de la plantilla en el tiempo de duración del contrato. La perfección salarial será idéntica a la del personal fijo en plantilla, con arreglo a la categoría para la que fuese contratado.

b) En la contratación de eventuales, los grados de prioridad serán:

1. Nivel de competencia y profesionalidad.
2. Antigüedad.

Art. 23. *Categorías profesionales.*—En caso de existir personal cuya calificación profesional se pudiera estimar incorrecta, se estudiará la posible revisión de categoría. Para ello se mantendrán reuniones conjuntas entre los Comités y la Dirección, que serán convocadas a instancia de parte, debiéndose presentar, por escrito y con antelación mínima de cinco días, las propuestas de los asuntos a tratar.

Los Auxiliares administrativos pasarán a la categoría de Oficial de segunda administrativo automáticamente cuando hayan permanecido cinco años en la misma categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho 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 en su caso de los 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 retribuida entre la categoría asignada y la función que, efectivamente, realice.

D) Normas sindicales

Art. 24. *Asambleas de trabajadores.*—Fuera de las horas de trabajo podrán celebrarse en los locales de la Empresa, previa autorización, cuantas Asambleas fueran necesarias, sin más requisito que solicitarlo a la Dirección de la Empresa.

Art. 25. *Locales para el Comité.*—A fin de que el Comité pueda desarrollar su cometido, la Empresa facilitará en el mismo Centro de trabajo, un local adecuado y el material necesario para su función.

El Comité dispondrá libremente del local.

Art. 26. *Garantías sindicales.*—Las garantías y competencias sindicales se atenderán a lo legalmente establecido.

Las partes firmantes aceptan que las horas de permiso sindical puedan computarse en términos anuales.

E) Normas económicas

Art. 27. *Retribuciones salariales.*—Las retribuciones establecidas se devengarán por el trabajo prestado o rendimiento mínimo exigible o normal y jornada pactada.

La distribución de la retribución anual se realizarán mediante doce pagas, más tres extraordinarias, pagadas en febrero, julio y diciembre de cada año, una de las cuales se considerará de participación en beneficios.

Art. 28. *Antigüedad.*—El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio. Los aumentos se efectuarán por quinquenios con un máximo de cinco quinquenios.

El valor del quinquenio es el fijado en las tablas salariales. Su cálculo se fija en el 2 por 100 del concepto «Salario base» o, en su defecto, y como condición más beneficiosa, en el 7 por 100 sobre el precio de quinquenio de 1991.

Art. 29. *Incremento salarial.*—Para 1992 se fija un aumento del 7 por 100 sobre las tablas salariales del Convenio del año anterior. Se adjuntan nuevas tablas salariales.

Art. 30. *Revisión salarial.*—En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 7 por 100, respecto a la cifra que resulta dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de años posteriores, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en 1992.

Art. 31. *Plus de turnicidad.*—Los trabajos a turnos rotativos percibirán mensualmente la cantidad de 3.000 pesetas como plus de turnicidad, durante doce mensualidades.

CLAUSULA ADICIONAL

Las tablas salariales no contemplan los conceptos que son de aplicación a un número limitado de trabajadores y que responden a situaciones anteriores.

En concreto, estos conceptos son:

Complemento IRTP.

Plus por traslado.

Complemento jornada de verano.

Estos complementos están congelados en sus valores de 1980.

CLAUSULA FINAL

Como consecuencia del acuerdo de las partes en los puntos precedentes, los representantes de los trabajadores se comprometen a respetar y hacer respetar la paz social de la Empresa durante 1992, tanto en la planta de Arrigorriaga como en la de Getafe.

ANEXO 1

Permisos y licencias retribuidas

Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos o hermanos (en grado consanguíneo o político): Tres días naturales (*).

Enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge (consanguíneo o político): Tres días naturales (*).

Enfermedad grave de nietos, abuelos o hermanos (consanguíneo o político): Dos días naturales (*).

Alumbramiento de esposa: Tres días naturales (*).

Matrimonio de hijos o hermanos (consanguíneo o político): Un día natural.

Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

Traslado del domicilio habitual: Un día.

Consulta médica en el seguro de enfermedad: El tiempo necesario.

Para cumplir un deber público de carácter inexcusable, impuesto por la Ley o disposición administrativa: El tiempo necesario.

Para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional: Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos extraordinarios no previstos y debidamente acreditados podrán concederse licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. Para la concesión de estas licencias, la Dirección de la Empresa valorará tanto los motivos expuestos como las necesidades del servicio.

En cualquiera de los casos que motiven ausencias retribuidas, queda facultada la Empresa para exigir la justificación correspondiente.

Carné de conducir: El tiempo preciso y necesario.

(*) En caso de desplazamiento, tres días más.

ANEXO 2

Valor de las horas extraordinarias por categorías

	Pesetas
Trabajos secundarios	1.661
Peón	1.713
Especialista	1.764
Oficial tercera	1.790
Oficial segunda	1.863
Oficial primera	2.014
Oficial especialista	2.053
Encargado	2.121
Maestro encargado	2.340
Auxiliar administrativo	1.661
Oficial segunda Administrativo	1.863
Oficial primera Administrativo	2.014
Jefe segunda Administrativo	2.188
Jefe primera Administrativo	2.378
Delineante/Dibujante segunda	1.803
Delineante/Dibujante primera	2.033
T.G.M.	2.500
T.G.S.	2.920

ANEXO 3

Calendario laboral Getafe

A) Administrativos y jornada partida:

Jornada teórica pactada para 1992: 2.079 horas.

Trabajo efectivo para 1992: 1.735 horas.

La reducción de las diecisiete horas restantes prevista en el artículo 17, se aplicará:

Se considerará no laborable el día 9 de noviembre.

La jornada laboral se iniciará treinta minutos más tarde desde el 1 de diciembre incluido.

Se fija como hora de salida del día 23 de diciembre las catorce horas.

B) Turno continuado:

Jornada teórica pactada para 1992: 2.127 horas.
Tiempo de presencia en 1992: 1.777 horas treinta minutos.

La reducción de las diecisiete horas restantes prevista en el artículo 17 se aplicará:

Se considerará no laborable el día 9 de noviembre.
El turno de mañana iniciará la jornada laboral dos horas más tarde los días 23 y 30 de noviembre; 9 y 14 de diciembre.
El turno de tarde concluirá la jornada con tres horas de anticipación los días 27 de noviembre y 4, 11 y 18 de diciembre.
El día 23 de diciembre el horario será:

Turno de mañana: De seis horas a diez horas.
Turno de tarde: De diez horas a catorce horas.

Calendario laboral Arrigorriaga

A) Administrativos y jornada partida:

Jornada teórica pactada para 1992: 2.079 horas.
Trabajo efectivo para 1992: 1.735 horas.

La reducción de las diecisiete horas restantes prevista en el artículo 17 se aplicará: Ocho horas de reducción el día 7 de diciembre que se considerará no laborable. Las nueve horas restantes se aplicarán a la salida de los días 6, 13, 20 y 27 de noviembre y 4 y 11 de diciembre, cuya jornada será de ocho horas treinta minutos, a las catorce horas de forma continuada.

Se fija como hora de salida del día 18 de diciembre las catorce horas.
B) Turno continuado:

Jornada teórica pactada para 1992: 2.127 horas.
Tiempo de presencia 1992: 1.777 horas treinta minutos.

La reducción de las diecisiete horas restantes previstas en el artículo 17 se aplicará: Se considerará no laborable el día 7 de diciembre.
Las restantes nueve horas se aplicarán al turno de tarde de los días 4 y 9 de diciembre más una hora de reducción en el turno de mañana de los días 9 y 14 de diciembre.

El viernes 18 de diciembre, el horario será:

Turno de mañana de seis a diez horas.
Turno de tarde de diez a catorce horas.

Planta de Getafe

Horario Administrativos:

De ocho a trece horas cuarenta y cinco minutos.
De catorce horas treinta minutos a dieciséis horas cincuenta y siete minutos: Lunes a jueves.
De ocho horas a trece horas quince minutos.
De catorce horas treinta minutos a quince horas cuarenta y siete minutos: Viernes.

Horario turno partido:

De ocho a trece horas.
De catorce a diecisiete horas doce minutos: Lunes a jueves.
De ocho horas a trece horas.
De catorce horas a dieciséis horas dos minutos: Viernes.

Turno continuado:

De seis a catorce horas.
De catorce a veintidós horas: Veintidós minutos bocadillo.

Planta de Arrigorriaga

Horario Administrativos:

De ocho horas treinta minutos a trece horas cuarenta y cinco minutos.
De catorce horas veinte minutos a diecisiete horas diecisiete minutos: Lunes a jueves.
De ocho horas treinta minutos a trece horas cuarenta y cinco minutos.
De catorce horas veinte minutos a dieciséis horas siete minutos: Viernes.

Horario turno partido:

De ocho horas treinta minutos a doce horas cuarenta y cinco minutos.
De trece horas veinte minutos a diecisiete horas diecisiete minutos: Lunes a jueves.
De ocho horas treinta minutos a doce horas cuarenta y cinco minutos.
De trece horas veinte minutos a dieciséis horas siete minutos: Viernes.

Horario personal a turnos continuados:

Turno de mañana: De seis horas a catorce horas: Veintidós minutos bocadillo.
Turno de tarde: De catorce horas a veintidós horas: Veintidós minutos bocadillo.
Turno de noche: De veintidós horas a seis horas: Treinta minutos bocadillo.

ANEXO 4

El personal administrativo y a turno partido dispondrá de flexibilidad de hasta treinta minutos en la entrada al trabajo que serán recuperados en la jornada y al final de la misma.

La superación injustificada de este tiempo de flexibilidad podrá ser considerada como falta laboral por la Empresa, estando sujeta, en todo caso, a la deducción del tiempo dejado de trabajar.

Tabla salarial año 1992

(GETAFE)

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Pagas extras	Beneficios	Total anual	Quinquenio Pesetas/año
	Día/mes	Año	Día/mes	Año				
Trabajos secundarios	2.875,27	1.049.474	1.935,28	706.377	177.886	88.943	2.022.680	20.989
Peón	2.966,17	1.082.651	1.996,46	728.707	182.818	91.410	2.085.586	21.653
Especialista	3.054,10	1.114.747	2.055,65	750.311	187.591	93.796	2.146.445	22.295
Oficial tercera	3.100,81	1.131.795	2.087,08	761.785	190.127	95.064	2.178.771	22.636
Oficial segunda	3.227,43	1.178.011	2.172,31	792.892	196.997	98.500	2.266.400	23.560
Oficial primera	3.424,44	1.249.922	2.304,92	841.294	207.696	103.845	2.402.757	24.998
Oficial primera especialista	3.557,11	1.298.344	2.394,21	873.886	214.893	107.445	2.494.568	25.967
Encargado	3.673,50	1.340.826	2.472,55	902.479	221.209	110.603	2.575.117	27.370
Maestro Encargado	120.984,83	1.451.818	81.432,08	977.185	237.912	118.956	2.785.871	29.036
Auxiliar Administración	85.851,50	1.030.218	57.784,67	693.416	175.023	87.511	1.986.168	-
Oficial segunda Administración	98.167,58	1.178.011	66.074,33	792.892	196.997	98.500	2.266.400	23.560
Oficial primera Administración	104.160,17	1.249.922	70.107,83	841.294	207.696	103.845	2.402.757	24.998
Jefe segunda Administración	113.125,42	1.357.505	76.142,08	913.705	223.689	111.843	2.606.742	27.150
Jefe primera Administración	122.920,58	1.475.047	82.735,00	992.820	241.167	120.583	2.829.617	29.501
Delincante/Dibujante segunda	93.188,83	1.118.266	62.723,25	752.679	188.114	94.057	2.153.116	23.506
Delincante/Dibujante primera	105.085,92	1.261.031	70.730,92	848.771	209.344	104.671	2.423.817	25.221
TGM	129.255,83	1.551.070	86.999,17	1.043.990	252.470	126.235	2.973.765	31.021
TGS	150.982,42	1.811.789	101.622,75	1.219.473	291.239	145.618	3.468.119	36.236

Tabla salarial año 1992
(ARRIGORRIAGA)

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Pagas extras	Beneficios	Total anual	Quinquenio Pesetas/año
	Día/mes	Año	Día/mes	Año				
Trabajos secundarios.....	2.875,27	1.049.474	1.935,28	706.377	174.912	87.456	2.018.219	20.989
Peón.....	2.966,17	1.082.651	1.996,46	728.707	180.442	90.221	2.082.021	21.653
Especialista.....	3.054,10	1.114.747	2.055,65	750.311	185.791	92.896	2.143.745	22.295
Oficial tercera.....	3.100,81	1.131.795	2.087,08	761.785	188.633	94.316	2.176.529	22.636
Oficial segunda.....	3.227,43	1.178.011	2.172,31	792.892	196.335	98.168	2.265.406	23.560
Oficial primera.....	3.424,44	1.249.922	2.304,92	841.294	208.320	104.160	2.403.696	24.998
Oficial primera especialista.....	3.557,11	1.298.344	2.394,21	873.886	216.391	108.195	2.496.816	25.967
Encargado.....	3.673,50	1.340.826	2.472,55	902.479	223.471	111.735	2.578.511	27.370
Maestro Encargado.....	120.984,83	1.451.818	81.432,08	977.185	241.970	120.985	2.791.958	29.036
Auxiliar Administración.....	85.851,50	1.030.218	57.784,67	693.416	171.703	85.851	1.981.188	-
Oficial segunda Administración.....	98.167,58	1.178.011	66.074,33	792.892	196.335	98.168	2.265.406	23.560
Oficial primera Administración.....	104.160,17	1.249.922	70.107,83	841.294	208.320	104.160	2.403.696	24.998
Jefe segunda Administración.....	113.125,42	1.357.505	76.142,08	913.705	226.251	113.125	2.610.586	27.150
Jefe primera Administración.....	122.920,58	1.475.047	82.735,00	992.820	245.841	122.921	2.836.629	29.501
Delincante/Dibujante segunda.....	93.188,83	1.118.266	62.723,25	752.679	186.378	93.189	2.150.512	23.506
Delincante/Dibujante primera.....	105.085,92	1.261.031	70.730,92	848.771	210.172	105.086	2.425.060	25.221
TGM.....	129.255,83	1.551.070	86.999,17	1.043.990	258.512	129.256	2.982.828	31.021
TGS.....	150.982,42	1.811.789	101.622,75	1.219.473	301.965	150.982	3.484.209	36.236

22198 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 «Robertson Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de julio 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 Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», y el personal con contrato laboral que la compone en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Normativa aplicable.*—Las relaciones laborales de la Empresa se regirán por el presente Convenio y en lo no estipulado en el mismo, por el Convenio Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona, Estatuto de los Trabajadores, y demás Leyes y Normas Laborales de rango superior.

Art. 3.º *Entrada en vigor y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 1992 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—1. A partir del 31 de diciembre de 1993 se entenderá prorrogado de año en año si no hubiese denuncia por ninguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.

2. En el plazo de dos meses desde la presentación de la denuncia se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

3. Durante el tiempo que transcurre entre la denuncia del Convenio en vigor y la entrada del próximo, las relaciones laborales de la Empresa se seguirán rigiendo por el Convenio denunciado.

Art. 5.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones «ad personam» que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal fijo que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985 como derecho «ad personam», no podrá ser obligado a trabajar en el segundo o tercer turno, excepto por mutuo acuerdo.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—1. Únicamente podrá invocarse la aplicación de Convenio o disposición de rango superior, cuando en su conjunto, el precio total por hora de trabajo resultase más beneficioso que lo que se establece en el presente Convenio.

2. A tal efecto, se entenderá por «precio total por hora de trabajo» la cantidad resultante de dividir la suma total anual percibida por cualquier concepto retribuido por el número de horas de trabajo efectivo también en cómputo anual.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 7.º *Salario base o mínimo.*—1. Se considera sueldo base o mínimo el que figura en las tablas salariales anexas.

2. Todas las percepciones económicas se entenderán con carácter bruto, de las cuales se deducirán las cotizaciones de la Seguridad Social, IRPF, y otros impuestos personales que legalmente correspondan.

Art. 8.º *Forma de pago.*—La forma de pago de las retribuciones del personal será por transferencia a una Entidad de crédito designada por el empleado, el día 22 de cada mes, por su totalidad. Siendo el cierre contable el día 20, y aquellos importes devengados entre el día 20 y el último día de cada mes se regularizarán en el mes siguiente, y así sucesivamente.

Art. 9.º *Plus penoso, tóxico y peligroso fábrica.*—El personal de fábrica percibirá en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso la cantidad de 6.584 pesetas que se abonarán doce veces al año.

Art. 10. *Plus estímulo fábrica.*—1. Los sistemas de trabajo y medición de tiempos que regirán para el plus estímulo se establecerán de acuerdo con lo preceptuado en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica «derogada» y se someterán a la Autoridad Laboral.

2. El importe del plus estímulo se abonará al personal de fábrica doce veces al año, siempre supeditado a la obtención individual de un rendimiento medio anual de 95 por 100 del estándar mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1. en las siguientes cantidades:

	Pesetas
Encargado.....	18.432
Jefe de Equipo, primera.....	16.455
Jefe de Equipo, otras categorías.....	11.518
Demás categorías.....	7.241

3. Plus tercer turno.—Las personas que trabajen en el tercer turno percibirán, en forma adicional, y solamente por los días que efectivamente trabajen en dicho turno, las cantidades que se establecen en las tablas salariales bajo el rótulo «Plus tercer turno».

Este plus es la compensación motivada por el aumento de quince minutos de jornada, acordado en el Convenio de 1989.