

## ANEXO III

## Calendario laboral anual

	Número de horas	
	Semanales	Diarias
Desde el 1 de noviembre al 31 de mayo .....	45	9
Desde el 1 de junio al 15 de septiembre .....	35	7
Desde el 16 de septiembre al 31 de octubre .....	40	8

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de mil ochocientos veintiséis horas.

Cualquier fiesta laboral, según el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, no será recuperable.

El presente horario no prevalecerá sobre el individualmente pactado en contrato de trabajo.

**25636** RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006642), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1996, de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, 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, 24 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CROWN CORK COMPANY IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**A) Normas generales**

**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que presta sus servicios en la actividad de metalgráfrica en los centros de trabajo que «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima», posee en Arrogriaga (Vizcaya), Getafe (Madrid), tanto en el que figure en plantilla el 1 de enero de 1996 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.

**Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.**

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1996, cualquiera que sea su fecha de aprobación, hasta el 31 de diciembre de 1996.

Se considerará denunciado por ambas partes el 1 de noviembre de 1996.

**Artículo 3. 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 1996, individual o colectivamente.

**Artículo 4. 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.

**Artículo 5. Normas supletorias.**

Para todo lo no previsto en el Convenio, se estará expresamente a lo dispuesto en la legislación laboral general y Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará como anexo al Convenio, la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1971, que seguirá expresamente vigente en cuanto no haya sido modificado en el Convenio Interprovincial Metalgráfico.

**Artículo 6. 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**

**Artículo 7. Complemento de 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 desde el primer día de baja.

**Artículo 8. Complemento de 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 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 aquel 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 noveno día de la baja y el necesario para cubrir el 100 por 100 a partir del décimo día 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:

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

La empresa entregará los datos de absentismo de ambas plantas a los Comités.

**Artículo 9. Ayuda escolar y minusválidos.**

La empresa abonará en concepto de ayuda para estudios o guardería, la cantidad de 10.000 pesetas por cada hijo de hasta dieciocho años inclusive.

El abono se efectuará, previa entrega del oportuno justificante, al inicio del período 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 6.500 pesetas mensuales.

#### Artículo 10. Seguro colectivo.

La empresa gestionará, con efectos de 1 de enero de 1996, una póliza colectiva de seguro de vida para todas las personas de plantilla, por una cantidad de 2.500.000 pesetas por persona.

Se respetará, a título individual, las mejores condiciones que pudiera 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.

#### Artículo 11. Permisos retribuidos.

Serán permisos y licencias retribuidos los que figuran en el anexo 1. Los permisos particulares se solicitarán al jefe inmediato. Todas las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario vigente.

#### Artículo 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 trabajadores de la plantilla que lo soliciten, con cargo a la empresa y bajo el control de la misma.

#### Artículo 13. Revisión médica.

La empresa efectuará un reconocimiento médico anual a los trabajadores de la empresa. En él se incluirán no sólo una analítica de sangre y orina, sino también reconocimientos cardiovasculares, glucemia, colesterol, vista y oído.

Los datos obtenidos serán tratados confidencialmente.

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

#### Artículo 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; bata y pantalón, en el de las mujeres.

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

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

La calidad de las prendas de trabajo se decidirá conjuntamente entre la dirección y los Comités de empresa.

#### Artículo 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.

#### Artículo 16. Jubilación.

Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y sesenta y cinco años con una antigüedad mínima en la empresa de tres años, percibirán por una sola vez:

Sesenta años: 756.092 pesetas.  
 Sesenta y un años: 578.479 pesetas.  
 Sesenta y dos años: 571.619 pesetas.  
 Sesenta y tres años: 479.539 pesetas.  
 Sesenta y cuatro años: 387.302 pesetas.  
 Sesenta y cinco años: 295.062 pesetas.

### C) Jornada de trabajo, vacaciones y régimen de trabajo

#### Artículo 17. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para 1996 será:

Personal a turno normal y administrativos: 39 horas 50 minutos semanales de trabajo efectivo. En términos anuales 1.731 horas de trabajo efectivo.

Personal a relevo (jornada continuada): 40 horas 45 minutos de presencia semanales que incluyen 30 minutos de descanso. En términos anuales 1.773 horas 30 minutos de presencia. Personal a turno de noche: 40 horas semanales de presencia que incluyen 30 minutos de descanso.

Durante 1996 existen 32 horas que tendrán efecto en la forma prevista en calendario laboral.

#### Artículo 18. Vacaciones.

a) Calendario laboral para 1996:

a.1 Getafe:

Turno A	Turno B
1, 2 y 3 de abril.	8, 9 y 10 de abril.
12 de agosto al 1 de septiembre.	29 de julio al 18 de agosto.
10 y 11 de octubre.	14 y 15 de octubre.
23 de diciembre al 6 de enero.	18 al 31 de diciembre.

Las personas que no efectuaron el turno de vacaciones del mes de abril lo realizarán los siguientes días:

7, 8 y 9 de octubre para el turno A.

16, 17 y 18 de octubre para el turno B.

a.2 Arrigorriaga:

Turno A	Turno B
2, 3 y 4 de abril.	9, 10 y 11 de abril.
29 de julio al 19 de agosto.	19 de agosto al 8 de septiembre.
10 y 11 de octubre.	14 y 15 de octubre.
18 al 31 de diciembre.	23 de diciembre al 6 de enero.

Por ajuste de calendario derivado de la condición de bisiestro del año y por las fechas de festivo en sábado, existe un exceso para 1996 respecto a la jornada pactada de cuatro días que se disfrutarán:

Getafe:

18 de marzo.

30 y 31 de octubre y 9 de diciembre para el turno A.

4 y 5 de noviembre y 5 de diciembre para el turno B.

Arrigorriaga:

26 de julio para el turno A.

16 de agosto para el turno B.

30 y 31 de octubre y 9 de diciembre para el turno A.

4 y 5 de noviembre y 5 de diciembre para el turno B.

El último día laborable del año, la jornada quedará reducida a cuatro horas, para el personal a relevos y 5,48 horas para la jornada partida.

b) En casos excepcionales, se acepta que durante el período de vacaciones anteriormente señalado deberán proveerse adecuadamente los equipos de personal necesarios 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) Las personas que, al iniciarse cualquiera de los períodos de vacaciones, se encontrasen en situación de incapacidad transitoria por enfer-

medad común y se reincorporarse al trabajo en un plazo no superior a dos meses de la finalización del período de vacaciones, tendrá derecho a su disfrute en las fechas en que de acuerdo con la empresa se determinen.

En los casos de accidente o enfermedad profesional tendrá en cualquier caso derecho al disfrute de las vacaciones.

f) Se negociará con el Comité de Empresa, en cada centro de trabajo 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 prevista en este artículo.

g) A efectos de liquidación, se considerarán el período de vacaciones de cuarenta días naturales.

#### Artículo 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 realizarlos 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 contratación de personal eventual. El trabajador en turno de noche percibirá, como plus de nocturnidad, la cantidad de 2.860 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 de dos días naturales de trabajo.

#### Artículo 20. *Turno de noche de 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 2.860 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 de dos días naturales de trabajo.

Todo trabajador que realice labores entre las veintidós y las seis horas y no le afecte los artículos 18 y 19 del presente Convenio, percibirá un plus de nocturnidad consistente en el 35 por 100 del salario base de su categoría.

#### Artículo 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.

Las partes, en la aplicación de la movilidad funcional se remiten a lo pactado en el párrafo 3 del acta de 21 de marzo de 1994 que se reproduce en el Convenio Colectivo.

#### Artículo 22. *Contratación eventual.*

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

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

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

#### Artículo 23. *Categorías profesionales.*

En el 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 al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

### D) Normas sindicales

#### Artículo 24. *Asamblea 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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

#### Artículo 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 realizará mediante doce pagas, más tres extraordinarias, pagadas en febrero, julio y diciembre de cada año, una de las cuales se considerará de participación de beneficios.

#### Artículo 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 de los quinquenios es el fijado en las tablas salariales. Su cálculo se fija en el 2,1 por 100 del concepto salario base.

#### Artículo 29. *Incremento salarial.*

Para 1996 se pacta un aumento del 3,5 por 100 sobre la masa salarial del 31 de diciembre de 1995 que queda reflejado en la tabla adjunta.

#### Artículo 30. *Plus de turnicidad.*

Los trabajadores a turnos rotativos percibirán mensualmente la cantidad de 3.399 pesetas como plus de turnicidad, durante doce mensualidades.

#### Artículo 31. *Plus de asistencia.*

La empresa abonará a su personal un plus en concepto de asistencia de 1.100 pesetas brutas mensuales.

Este plus se computará por períodos mensuales y tendrá derecho al mismo el personal que no haya cometido más de dos faltas de asistencia al trabajo durante dicho período mensual. Si se comete tres o más faltas de asistencia al mes, no se percibirá ninguna cantidad por el concepto de este plus en dicho mes.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en las faltas de asistencia al trabajo por alguna de las causas concretas siguientes:

- Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en cargos representativos.
- Cuando el trabajador se ausente con permiso retribuido según anexo I del Convenio.
- Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.

#### Cláusula adicional primera.

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 de traslado.
- Complemento de jornada de verano.

Estos complementos están congelados en sus valores de 1980.

#### Cláusula adicional segunda.

a) Para proceder a la sanción de las faltas graves y muy graves en que el personal haya podido incurrir será preceptiva la tramitación de expediente contradictorio, en el que se dará cuenta al interesado a fin de que pueda alegar cuanto a su defensa considerase oportuno.

b) De las actuaciones practicadas se dará cuenta, simultáneamente, a los representantes legales del personal así como al delegado sindical correspondiente, en su caso.

#### Cláusula 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 en la empresa durante la vigencia del Convenio, 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 de consaguíneo o político): Tres días naturales (1).

Enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge (consanguíneo o político): Tres días naturales (1).

Enfermedad grave de nietos, abuelos o hermanos (consanguíneo o político): Dos días naturales (1).

Alumbramiento de esposa: Tres días naturales (1).

Matrimonio de hijos o hermanos (consanguíneo o político): Un día natural (1).

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 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.

(1) En caso de desplazamiento: Tres días más.

### ANEXO 2

#### Valor de las horas extraordinarias

##### Por categorías

	Pesetas
Trabajos secundarios .....	1.881
Peón .....	1.941
Especialista .....	1.999
Oficial tercera .....	2.029
Oficial segunda .....	2.111
Oficial primera .....	2.282
Oficial especial .....	2.326
Encargado .....	2.403
Maestro Encargado .....	2.652
Auxiliar Administrativo .....	1.881
Oficial segunda Administrativo .....	2.111
Oficial primera Administrativo .....	2.282
Jefe segunda Administrativo .....	2.480
Jefe primera Administrativo .....	2.694
Delineante/Dibujante segunda .....	2.043
Delineante/Dibujante primera .....	2.303
TGM .....	2.832
TGS .....	3.309

A partir de la firma de este Convenio, las horas extras podrán ser remuneradas con el mismo número de horas de descanso y la percepción económica de la diferencia entre el valor pactado de la hora extra y el de la hora normal.

### ANEXO 3

#### Calendario laboral Getafe

##### A) Administrativos y jornada partida.

Jornada teórica pactada para 1996: 2.087,26 horas.  
Trabajo efectivo para 1996: 1.731 horas.

Se considera no laborable el día 18 de marzo de 1996.

Se fija como hora de salida del último día laborable del año las nueve horas veinticuatro minutos.

##### B) Turno continuado.

Jornada teórica pactada para 1996: 2.130,67 horas.  
Tiempo de presencia 1996: 1.777 horas 30 minutos.

Se considera no laborable el día 18 de marzo de 1996.

Se fija como hora de salida del último día laborable del año las diez horas veinticuatro minutos.

#### Calendario laboral Arrigorriaga

##### A) Administrativos y jornada partida.

Jornada teórica pactada para 1996: 2.087,26 horas.  
Trabajo efectivo para 1996: 1.731 horas.

Se fija como hora de salida del último día laborable del año las nueve horas veinticuatro minutos.

##### B) Turno continuado.

Jornada teórica pactada para 1996: 2.130,67 horas.  
Tiempo de presencia para 1996: 1.777 horas 30 minutos.

Se fija como hora de salida del último día laborable del año las diez horas veinticuatro minutos.

**Planta de Getafe****Horario administrativo:**

De 8 a 13 horas 45 minutos y de 14 horas 30 minutos a 16 horas 57 minutos: Lunes a jueves.

De 8 a 13 horas 45 minutos y de 14 horas 30 minutos a 15 horas 47 minutos: Viernes.

**Horario turno partido:**

De 8 a 13 horas y de 14 a 17 horas 12 minutos: Lunes a jueves.

De 8 a 13 horas y de 14 a 16 horas 2 minutos: Viernes.

**Horario continuado:**

De 6 a 14 horas: 22 minutos bocadillo.

De 14 a 22 horas: 22 minutos bocadillo.

**Planta de Arrigorriaga****Horario administrativo:**

De 8 horas 30 minutos a 13 horas 45 minutos y de 14 horas 20 minutos a 17 horas 17 minutos: Lunes a jueves.

De 8 horas 30 minutos a 13 horas 45 minutos y de 14 horas 20 minutos a 16 horas 7 minutos: Viernes.

**Horario turno partido:**

De 8 horas 30 minutos a 12 horas 45 minutos y de 13 horas 20 minutos a 17 horas 17 minutos: Lunes a jueves.

De 8 horas 30 minutos a 12 horas 45 minutos y de 13 horas 20 minutos a 16 horas 7 minutos: Viernes.

**Horario personal a turnos continuados:**

De 6 a 14 horas: 22 minutos bocadillo.

De 14 a 22 horas: 22 minutos bocadillo.

De 22 a 6 horas: 30 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.

**ANEXO 5****Acta final de 21 de marzo de 1994**

En Getafe a 21 de marzo de 1994, con la asistencia de los arriba mencionados, se reúne la dirección y los representantes de los Comités de «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima», como finalización de las negociaciones para la aplicación del Convenio Colectivo para 1994 y 1995.

Este compromiso es consecuencia de la firma global del acuerdo que a continuación se detalla:

**Primero.**—La empresa se compromete a efectuar las inversiones necesarias en reparación y reposición de maquinaria, nuevos productos y/o modificaciones tecnológicas que aseguren su relanzamiento y viabilidad, debiendo realizarse dicho plan de acción durante 1994 y a lo largo de 1995.

**Segundo.**—Las posibles disminuciones de plantilla se efectuarán con soluciones no traumáticas y, prioritariamente, con la rescisión voluntaria de trabajadores de 58 años o más.

**Tercero.**—Para que sea posible el punto anterior, las partes consideran necesario la modificación de condiciones sustanciales del contrato de trabajo de las personas que puedan considerarse excedentes y su reconversión en aquellos otros puestos de trabajo necesarios para la compañía.

Este criterio se complementa en caso de discrepancia del trabajador afectado, con la opción de sustituirla por una rescisión del contrato.

Al trabajador que acepte la movilidad funcional, se le respetará la categoría y el salario que venía percibiendo, así como los incrementos que se pacten para su categoría.

La empresa hace expresa renuncia a utilizar movilidad geográfica.

**Cuarto.**—Existe, también, acuerdo en la aplicación del periodo de vacaciones que se base en fijación de dos turnos de vacaciones con período máximo de tres semanas ininterrumpidas durante el período estival. El resto del tiempo se distribuirá también en dos turnos. Se adjunta calendario para 1996.

**Quinto.**—Atendiendo a la estacionalidad de la producción y a las actuales dificultades que el mercado atraviesa, se acuerda la flexibilidad de la jornada de trabajo, que consiste en:

Trabajar seis sábados por trabajador (6 × por 8 horas).

Se fija como compensación por los seis sábados trabajados, una de las dos opciones siguientes a elección del trabajador:

Día y medio de descanso compensatorio por cada ocho horas trabajadas en sábado, que se descansará en días completos en períodos de baja actividad fuera de campaña y preferentemente en viernes o lunes.

Un día de descanso por cada ocho horas trabajadas en sábado en los mismos condicionantes del apartado anterior más una compensación económica de 5.000 pesetas brutas.

Individualmente, podrá ser utilizado este tiempo para permisos particulares necesarios.

La notificación de las modificaciones respecto a la jornada normal se realizará con diez días naturales de anticipación.

**Sexto.**—La empresa se compromete a dar una gratificación de 100.000 pesetas a cada trabajador, el primer año en que obtenga beneficios.

**ANEXO AL ACTA FINAL DE 21 DE MARZO DE 1994**

**Segundo.**—Las posibles disminuciones de plantilla se efectuarán con soluciones no traumáticas y, prioritariamente, con la rescisión voluntaria de trabajadores de 58 años o más.

Para ello acuerdan que en concepto indemnizatorio se establezca el siguiente baremo:

- a) Personas mayores de 62 años. Indemnización de 13 mensualidades (salario bruto año/12).
- b) Personas de 61 años: 16 mensualidades.
- c) Personas de 60 años: 18 mensualidades.
- d) Personas de 59 años: 20 mensualidades.
- e) Personas de 58 años: 20 mensualidades, aplicando un mínimo de cinco millones de pesetas.

Salvo en este último caso especificado en el apartado e), se aplicará una cantidad mínima de tres millones de pesetas.

Se fija como tope indemnizatorio máximo la cantidad de seis millones de pesetas.

**Tercero.**—Para que sea posible el punto anterior, las partes consideran necesaria la modificación de condiciones sustanciales del contrato de trabajo de las personas que puedan considerarse excedentes y su reconversión en aquellos otros puestos de trabajo necesarios para la compañía.

Este criterio, que parte de la misma condición de voluntariedad, se complementa en caso de discrepancia del trabajador afectado, con la opción de sustituirla por una rescisión del contrato con la indemnización de veinte mensualidades, con un mínimo de cinco millones y máximo de seis millones de pesetas.

Tabla salarial año 1996

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Pagas extras	Beneficios	Total anual	Quinquenio - Pesetas/año
	Día/mes	Año	Día/mes	Año				
Trabajos secundarios .....	3.477,72	1.272.846	2.023,40	740.565	200.570	100.285	2.314.265	26.730
Peón .....	3.584,14	1.311.796	2.085,32	763.227	206.707	103.354	2.385.083	27.548
Especialista .....	3.688,78	1.350.093	2.146,20	785.508	212.742	106.371	2.454.714	28.352
Oficial 3.ª .....	3.741,03	1.369.218	2.176,60	796.636	215.755	107.878	2.489.486	28.754
Oficial 2.ª .....	3.890,13	1.423.788	2.263,35	828.386	224.354	112.177	2.588.706	29.900
Oficial 1.ª .....	4.120,71	1.508.179	2.397,50	877.486	237.652	118.826	2.742.143	31.672
Oficial 1.ª Especial .....	4.277,92	1.565.719	2.488,97	910.964	246.719	123.360	2.846.761	32.880
Encargado .....	4.411,98	1.614.785	2.566,97	939.511	254.451	127.225	2.935.973	33.910
Maestro Encargado .....	145.389,87	1.744.678	84.590,47	1.015.086	274.919	137.460	3.172.143	36.638
Auxiliar Administrativo .....	104.186,45	1.250.237	60.617,57	727.411	197.007	98.504	2.273.159	26.255
Oficial 2.ª Administrativo .....	118.649,01	1.423.788	69.032,15	828.386	224.354	112.177	2.588.706	29.900
Oficial 1.ª Administrativo .....	125.681,57	1.508.179	73.123,82	877.486	237.652	118.826	2.742.143	31.672
Jefe 2.ª Administrativo .....	136.206,90	1.634.483	79.247,65	950.972	257.555	128.777	2.971.787	34.324
Jefe 1.ª Administrativo .....	147.527,21	1.770.326	85.834,01	1.030.008	278.961	139.480	3.218.775	37.177
Delineante/Dibujante 2.ª .....	112.800,73	1.353.609	65.629,52	787.554	213.296	106.648	2.461.107	28.426
Delineante/Dibujante 1.ª .....	126.800,16	1.521.602	73.774,64	885.296	239.768	119.884	2.766.549	31.954
TGM .....	155.134,49	1.861.614	90.260,07	1.083.121	293.345	146.673	3.384.752	39.094
TGS .....	180.240,06	2.162.881	104.866,94	1.258.403	340.818	170.409	3.932.510	45.420

## ACTA ADICIONAL AL CONVENIO COLECTIVO DE 1996

En representación de la dirección:

Don Juan José Cortés Serrano.  
Don Ángel Pérez Cebrián.

En representación del Comité de Arrigorriaga:

Doña Isabel Alonso Colina.  
Don J. A. Etxaide Núñez.  
Don Pedro Torres García.  
Don Dámaso Menéndez de Pablo.

En representación del Comité de Getafe:

Doña Ángeles Benito Cincúnegui.  
Don J. Tomás Idirin Solachi.  
Don José Ramírez Román.  
Don Olegario Fernández Sánchez.

Las partes acuerdan como complemento del Convenio Colectivo de 1996 la siguiente cláusula de revisión salarial.

## Revisión salarial

En caso de que el IPC, establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior a las previsiones para 1996 (3,5 por 100), se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el IPC referenciado. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1996 tomándose como referencia los salarios que sirvan de base para el cálculo de incremento salarial de 1995. El pago se llevará a efecto en el primer trimestre de 1997.

**25637** RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima» (número de código: 9006342), que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 28 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## IV CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «NOROTO, S. A.»

(Revisión de mayo de 1996) 1996/1997

## CAPÍTULO I

## Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Noroto, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios en la misma antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Noroto, Sociedad Anónima», existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1996 y finalizando el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente