

23198 *ORDEN de 28 de agosto de 1991 por la que se concede el sello INCE para piezas cerámicas utilizadas en la edificación al producto tejas cerámicas, fabricado por «Tejas Castilla-La Mancha, Sociedad Anónima», en su factoría de Vereda del Prado, sin número, Pantoja (Toledo).*

Ilmos. Sres.: De acuerdo con la Orden de 12 de diciembre de 1977 («Boletín Oficial del Estado» del 22) por la que se crea el sello INCE, y la Resolución de 15 de junio de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 30), de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura por la que se aprueban las disposiciones reguladoras generales del sello INCE para piezas cerámicas utilizadas en la edificación, y las específicas para ladrillos cerámicos cara vista y tejas cerámicas.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—Se concede el sello INCE para piezas cerámicas utilizadas en la edificación al producto tejas cerámicas, fabricado por «Tejas Castilla-La Mancha, Sociedad Anónima», en su factoría de Vereda del Prado, sin número, Pantoja (Toledo), con las siguientes denominaciones:

Teja mixta modelos: Roja, tabaco y vitrificada.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 28 de agosto de 1991.—El Ministro de Obras Públicas y Transportes, P. D. (Orden de 6 de junio de 1979), el Subsecretario, Antonio Llardén Carratalá.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directora general para la Vivienda y Arquitectura.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

23199 *ORDEN de 25 de julio de 1991 por la que se acuerda rectificación de la Orden de 10 de abril de 1991, por la que se resuelve autorizar una Sección de Formación Profesional Especial en el Centro privado «Ángel de la Guarda», sito en Castiello de Bernueces, Gijón (Asturias).*

Observado error en la Orden de 10 de abril de 1991 por la que se resuelve autorizar una Sección de Formación Profesional Especial, en el Centro privado «Ángel de la Guarda», sito en Castiello de Bernueces, Gijón (Asturias).

Este Ministerio ha acordado su rectificación en el sentido siguiente:

Donde dice: «Capacidad máxima que se autoriza: Veinticuatro puestos escolares para alumnos "con deficiencias psíquicas"», debe decir: «Capacidad máxima que se autoriza: Veinticuatro puestos escolares para alumnos "plurideficientes"».

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 25 de julio de 1991.—P. D., Orden de 26 de octubre de 1988, el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

23200 *ORDEN de 25 de julio de 1991 por la que se concede al Instituto de Formación Profesional de Medina del Campo (Valladolid) la denominación de «Gómez Pereira».*

En sesión del Consejo Escolar del Instituto de Formación Profesional de Medina del Campo (Valladolid) se acordó proponer para dicho Centro la denominación de «Gómez Pereira».

Visto el artículo 8.º del Reglamento provisional de los Centros de Formación Profesional de 30 de noviembre de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de diciembre); la Ley Orgánica del Derecho a la Educación 8/1985, de 3 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 4), y el Real Decreto 2376/1985, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 27), que aprueba el Reglamento de los órganos de gobierno de los Centros públicos de Educación General Básica, Bachillerato y Formación Profesional.

Este Ministerio ha dispuesto conceder al Instituto de Formación Profesional de Medina del Campo (Valladolid) la denominación de «Gómez Pereira».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 25 de julio de 1991.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilma. Sra. Directora general de Centros escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23201 *RESOLUCION de 31 de julio de 1991, 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 10 de junio de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos 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, 31 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CROWN CORK COMPANY IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

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 1991 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 día 1 de enero de 1991, cualquiera que sea su fecha de aprobación, hasta el 31 de diciembre de 1991.

Se considerará denunciado por ambas partes el 1 de noviembre de 1991.

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 1991, 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 de accidentes 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 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 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 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 día 10 de la baja y el necesario para cubrir el 100 por 100 a partir del día 11 de 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 una póliza colectiva de seguro de vida para todas las personas fijas de plantilla por una cantidad de 1.500.000 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 1.

Art. 12. *Formación cultural y profesional.*—Se organizarán, a instancia de la Empresa o de los Comités y fuera del horario de trabajo, cursillos 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.

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 se 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 el Comité 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: 623.645 pesetas.
Sesenta y un años: 477.145 pesetas.
Sesenta y dos años: 471.486 pesetas.
Sesenta y tres años: 395.536 pesetas.

Sesenta y cuatro años: 319.457 pesetas.
Sesenta y cinco años: 243.376 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: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Personal a relevo (jornada continuada): Cuarenta horas cuarenta y cinco minutos de presencia semanales, que incluyen treinta minutos de descanso.

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

Durante 1991 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:

Del 5 al 28 de agosto.

Del 23 de diciembre al 5 de enero de 1992.

Los días 29 y 30 de agosto de 1991 se considerarán de vacaciones con cargo a dieciséis horas de reducción pactadas en 1987.

b) En casos excepcionales se acepta que durante el período de vacaciones antes 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 incapacidad laboral transitoria durante el período de vacaciones de diciembre se aplicarán los mismos criterios que en el período 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 prevista en este artículo.

g) A efectos de liquidación se considerará el período 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 2.359 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 turnos de noche los trabajadores afectados percibirán como plus de nocturnidad la cantidad de 2.359 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 aquellas 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 percepción salarial será idéntica a la del personal fijo en plantilla con arreglo a la categoría para la que fuese contratado.

Durante 1991 se transformarán en indefinidos los cinco contratos temporales de duración superior al año existentes en el momento de la firma del Convenio.

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 cualificación 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 periodo 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 realizará 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.

El incremento aplicado en 1991 es de 1.673 pesetas anuales brutas por quinquenio.

Art. 29. *Incremento salarial.*—Para 1991 se fija un aumento del 8,50 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 1991 un incremento superior al 8,50 por 100 respecto a la cifra que resulta dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, 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 1991, 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 1991.

Art. 31. *Plus de turnicidad.*—Los trabajadores a turno rotativos percibirán mensualmente la cantidad de 2.500 pesetas como plus de turnicidad, durante doce mensualidades.

CLÁUSULA 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 de traslado.
- Complemento jornada de verano.

Estos complementos están congelados en sus valores de 1980.

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 de la Empresa durante 1991, tanto en la planta de Arrigorriaga como en la de Getafe.

ANEXO NUMERO 1

Permisos y licencias retribuidas

Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, abuelos, nietos o hermanos (en grado consanguíneo 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.

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.

Carnet de conducir: El tiempo preciso y necesario.

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

ANEXO NUMERO 2

Valor de las horas extraordinarias por categorías

	Pesetas
Trabajos secundarios	1.747
Peón	1.601
Especialista	1.648
Oficial de tercera	1.673
Oficial de segunda	1.741
Oficial de primera	1.845
Oficial especial	1.919
Encargado	1.982
Maestro encargado	2.187
Auxiliar Administrativo	1.552
Oficial de segunda Administrativo	1.747
Oficial de primera Administrativo	1.882
Jefe de segunda Administrativo	2.045
Jefe de primera Administrativo	2.222
Delin./Dibujante de segunda	1.685
Delin./Dibujante de primera	1.900
TGM	2.336
TGS	2.729

ANEXO NUMERO 3

Calendario laboral Getafe

A) Administrativos y jornada partida:

Jornada teórica pactada para 1991: Dos mil ochenta y ocho horas.
Trabajo efectivo para 1991: Mil setecientos treinta y cinco horas.

Se considerará no laborable el día 31 de octubre en sustitución de la fiesta local no disfrutada.

La reducción de las diecisiete horas restantes prevista en el artículo 17, se aplicará en una disminución de treinta minutos diarios al inicio de la jornada laboral a partir del 6 de noviembre de 1991.

Se fija como hora de salida del día 20 de diciembre las trece horas cuarenta y cinco minutos.

B) Turno continuado:

Jornada teórica pactada para 1991: Dos mil ciento veintisiete horas.

Tiempo de presencia en 1991: Mil setecientas setenta y siete horas treinta minutos.

Se considerará no laborable el día 31 de octubre en sustitución de la fiesta local no disfrutada.

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

El turno de mañana reducirá en dos horas al inicio de la jornada los días 28 de octubre, 4, 11, 18 y 25 de noviembre y 2, 10 y 16 de diciembre.

El turno de tarde reducirá al finalizar la jornada tres horas los días 8, 15, 22 y 29 de noviembre y 5 y 13 de diciembre.

El horario del día 20 de diciembre de 1991 será:

Turno de mañana: De seis a diez horas.

Turno de tarde: De diez a catorce horas.

Calendario laboral Arrigorriaga

A) Administrativos y jornada partida:

Jornada teórica pactada para 1991: Dos mil ochenta y ocho horas. Trabajo efectivo para 1991: Mil setecientas treinta y cinco horas.

La reducción de las diecisiete horas restantes previstas en el artículo 17 se aplicará: Reducción de treinta minutos al final de la jornada laboral desde el día 7 de noviembre y hasta el 19 de diciembre.

Se fija como hora de salida del día 20 de diciembre las trece horas cuarenta y cinco minutos.

B) Turno continuado:

Jornada teórica pactada para 1991: Dos mil ciento veintisiete horas.

Tiempo de presencia en 1991: Mil setecientas setenta y siete horas treinta minutos.

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

Personal a tres turnos:

El turno de noche descansará los días 15, 22 y 29 de noviembre y 5, 13 y 20 de diciembre. El personal en turno de noche el día 20 de diciembre trasladará las cuatro horas de reducción correspondientes a ese día al 5 de diciembre.

Los lunes 2, 9 y 16 de diciembre el relevo de mañana iniciará la jornada a las siete horas.

Personal a dos turnos:

El turno de tarde descansará los días 22 y 29 de noviembre y 5 y 13 de diciembre.

El horario del día 20 de diciembre 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 y de catorce horas treinta minutos a dieciséis horas cincuenta y siete minutos: Lunes a jueves.

De ocho a trece horas cuarenta y cinco minutos y de catorce horas treinta minutos a quince horas cuarenta y siete minutos: Viernes.

Horario turno partido:

De ocho a trece horas y de catorce a diecisiete horas doce minutos: Lunes a jueves.

De ocho a trece horas y de catorce a dieciséis horas dos minutos: Viernes.

Turno continuado:

De seis a catorce horas y 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 y de catorce horas veinte minutos a diecisiete horas diecisiete minutos: Lunes a viernes.

De ocho horas treinta minutos a trece horas cuarenta y cinco minutos y 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 y 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 y de trece horas veinte minutos a dieciséis horas siete minutos: Viernes.

Horario personal a turnos continuados:

Turno de mañana: De seis a catorce horas. Veintidós minutos bocadillo.

Turno de tarde: De catorce a veintidós horas. Veintidós minutos bocadillo.

Turno de noche: De veintidós a seis horas. Treinta minutos bocadillo.

ANEXO NUMERO 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 1991

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Pagas extras	Beneficios	Total anual	Quinquenio pesetas/año
	Día/mes	Año	Día/mes	Año				
Trabajos secundarios	2.687,17	980.817	1.808,67	660.165	163.470	81.735	1.886.187	17.493
Peón	2.772,12	1.011.823	1.865,35	681.035	168.637	84.319	1.945.814	17.993
Especialista	2.854,30	1.041.820	1.921,16	701.225	173.637	86.818	2.003.500	18.477
Oficial tercera	2.897,95	1.057.753	1.950,55	711.949	176.292	88.146	2.034.140	18.734
Oficial segunda	3.016,29	1.100.945	2.030,19	741.021	183.491	91.745	2.117.202	20.083
Oficial primera	3.194,06	1.165.833	2.149,85	784.695	194.305	97.153	2.241.986	22.320
Oficial primera espec.	3.324,40	1.213.406	2.237,58	816.716	202.234	101.117	2.333.473	23.671
Encargado	3.433,17	1.253.108	2.310,79	843.438	208.851	104.426	2.409.823	25.579
Maestro Encargado	113.069,92	1.356.839	76.104,75	913.257	226.140	113.070	2.609.306	26.689
Auxiliar Administra.	80.235,08	962.821	54.004,33	648.052	160.470	80.235	1.851.573	-
Oficial segunda Administra.	90.343,08	1.084.117	60.807,83	729.694	180.686	90.343	2.084.840	20.038
Oficial primera Administra.	97.345,92	1.168.151	65.521,33	786.256	194.692	97.346	2.246.445	22.320
Jefe segunda Administra.	105.724,67	1.268.696	71.160,83	853.930	211.449	105.725	2.439.800	25.203
Jefe primera Administra.	114.879,08	1.378.549	77.322,42	927.869	229.758	114.879	2.651.055	26.693
Delineante/Dibujante segunda	87.092,33	1.045.108	58.619,83	703.438	174.185	87.092	2.009.823	21.968
Delineante/Dibujante primera	98.211,17	1.178.534	66.103,67	793.244	196.422	98.211	2.266.411	23.335
TGM	120.799,83	1.449.598	81.307,58	975.691	241.600	120.800	2.787.689	26.693
TGS	141.105,08	1.693.261	94.974,58	1.139.695	282.210	141.105	3.256.271	33.493