MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10461 *RESOLUCION de 8 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Asociación Metalgráfica Española.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Asociación Metalgráfica Española, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de marzo de 1983, suscrito por la mencionada Asociación y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, el día 28 de febrero de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1982, de 2 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo:—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y conciliación.

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

Madrid, 8 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA METALGRAFICA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—En sus aspectos territorial, funcional y personal, afecta el presente Convenio a las Empresas y trabajadores a los que se aplique la Ordenanza Laboral vigente para la industria metalgráfica construcción de envases metálicos, tapón corona, tubos metálicos comprimibles, cápsulas, estampaciones y similares con chapa de espesor igual o inferior a 0,5 milímetros.

Quedarán asimismo afectadas por este Convenio las Empresas dedicadas a la producción de tubos metálicos cuya finalidad sea la fabricación de envases para aerosoles, sin limitación de espesor

El Convenio afectará a todo el personal que al prestar sus servicios en dichas Empresas les sean de aplicación las normas de referencia

Art. 2.º *Vigencia del Convenio.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y con duración hasta el 31 de diciembre de 1984, no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del corriente año, y los demás en la medida en que sean aplicables

Al 31 de diciembre de 1983 se procederá a la revisión de la tabla salarial y demás conceptos de carácter económico.

El Convenio quedará prorrogado por la tácita, de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de su vencimiento.

La denuncia se materializará mediante escrito a la Dirección General de Trabajo y a la Comisión Mixta Paritaria que se prevé y se regula en este Convenio.

Denunciado el Convenio subsistirán, no obstante, sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Art. 3.º *Normas supletorias.*—Lo serán las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral específica y los Reglamentos de Régimen Interior, respecto de aquellas Empresas que los tengan en vigor.

Art. 4.º *Derechos adquiridos.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y «ad personam» existentes, siempre que en su conjunto y en cómputo anual sean superiores a las establecidas en este Convenio.

CAPITULO II

Jornada laboral

Art. 5.º *Jornada.*—Para 1983, la jornada será de 1.850 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, que se aplicará con efectos de 1 de abril, por lo que el número de horas efectivas de trabajo desde dicha fecha al 31 de diciembre del corriente año, será de 1.349 horas y 8 minutos. Hasta la citada fecha de 1 de abril se mantienen la vigencia de la jornada establecida en el Convenio aplicado en 1982.

Para 1984, la jornada sera de 1.826 horas y 27 minutos.

Si el cómputo anual de la jornada y su distribución supera en la semana la jornada máxima legal, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputos y control, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual mencionado en los apartados anteriores.

Si en el corriente año se promulgase Ley con fijación de jornada laboral, se cumpliría ésta en sus propios términos.

Se mantendrán las jornadas continuadas actualmnete establecidas, salvo que por fuerza mayor, suficientemente acreditada ante la autoridad laboral competente pueda suspenderse con carácter temporal o definitivo.

En los supuestos en que la jornada continuada establecida con anterioridad a la vigencia de este Convenio, se llevase a efecto alguna modalidad de descanso en función de la jornada anual fijada en el Convenio de 1982, no obstante, la reducción de jornada que para 1983 se establece en este Convenio, las Empresas, de acuerdo con sus trabajadores, establecerán la posibilidad de que éstos puedan resarcirse (bocadillo) siempre y cuando no se interrumpa el proceso productivo. En los casos determinados en que ello no fuera posible y no se alcanzase acuerdo entre la Empresa y trabajador o trabajadores afectados, se planteará el supuesto ante la Comisión Mixta Paritaria prevista en este Convenio, sin perjuicio de las acciones que a ambas partes puedan corresponder en la vía administratiia o contenciosa.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 6.º *Salarios.*—Se establecen con carácter general los salarios que se determinan para cada categoría profesional en la columna «A» del anexo. Sobre las cantidades que se fijan en dicho anexo, se calcularán la antigüedad, beneficios, gratificaciones extraordinarias y plus de asistencia y puntualidad. La antigüedad se determinará mediante el abono de quinquenios del 5 por 100 del salario base correspondiente a cada categoría profesional, con un límite de cinco quinquenios.

Art. 7.º *Garantía salarial.*—En cualquier caso, se garantiza un incremento mínimo del 9,5 por 100 sobre las retribuciones pactadas a nivel de Empresa o centro de trabajo para 1982. Alternativamente y en el supuesto de ser más beneficioso, se aplicará como incremento y a título personal, la diferencia en pesetas existente en cada categoría entre la retribución anual establecida en el Convenio de 1982 y la que se fija para el nuevo de 1983, cantidad que queda reflejada en la columna «B» de la tabla «B» del anexo.

Art. 8.º *Empresas que han aplicado el artículo 9.º del Convenio Colectivo en 1982.*—Las Empresas acogidas a este artículo incrementarán las retribuciones salariales de forma que la diferencia entre las retribuciones de estas Empresas y las del Convenio sea inferior a un 35 por 100.

Art. 9.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre de 1983).

Art. 10. *Horas extraordinarias.*—El importe de las horas extraordinarias para los trabajadores afectados por el Convenio, será el fijado en la columna «C» del anexo, sin que sea aplicable ningún otro criterio. No obstante, los trabajadores que al 31 de diciembre de 1982 vinieran percibiendo por el concepto de horas extraordinarias cantidades superiores, mantendrán el valor de éstas a título personal durante la vigencia del presente Convenio.

Se suprimen las horas extraordinairas que tengan el carácter de habituales; no obstante, se realizarán aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Asimismo se realizarán las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las peculiaridades de las Empresas afectadas por el Convenio.

Tendrán el carácter de horas estructuras a efectos del recargo establecido en las cotizaciones a la Seguridad Social, las horas extraordinarias a las que se hace referencia en el apartado anterior y siempre que no puedan ser sustituidas mediancontrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en Ley.

Se recomienda la máxima reducción de horas extraordinarias con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, adoptándose por Empresas y trabajadores los criterios sobre el particular y la posibilidad de utilizar las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial, previstas por la Ley.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal percibirá una gratificación extraordinaria en cada uno de los

meses de junio (antes del día 30) y diciembre (antes del 22), calculadas sobre el salario base de la columna «A» del anexo, más la antigüedad que corresponda, y por un importe de treinta días de salario.

Art. 12. *Participación en beneficios.*—La gratificación de beneficios se abonará de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Metalgráficas, calculándose sobre el salario que figura para cada categoría profesional en la columna «A» del anexo. A nivel de Empresa podra establecerse el pago fraccionado de los beneficios del año corriente.

Art. 13. *Dietas.*—En caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la E. presa, ésta abonará a aquél 1.962 pesetas en concepto de dieta completa y 981, en concepto de media dieta.

CAPITULO IV

Régimen asistencial

Art. 14. *Plus de asistencia y puntualidad.*—Las Empresas abonarán un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10 por 100 del salario fijado para cada categoría profesional en la columna «A» del anexo del presente Convenio, incrementado en la antigüedad correspondiente.

Este plus se computará por períodos semanales y tendrá derecho a él el personal que no haya cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período, y alcanzará a los días trabajados más domingos y festivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en los siguientes supuestos en concreto:

a) Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.

b) Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos o hermanos.

c) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.

d) Durante el permiso motivado por alumbramiento de esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b).

e) Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernativas o para asistir a algún examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.

f) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o el alta originados por causa de accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Art. 15. *Ayuda para estudios.*—Se abonará a cada trabajador 925 pesetas por hijo en edad escolar entre los cuatro y dieciséis años, siempre que la enseñanza no sea gratuita.

Art. 16. *Ayuda a subnormales.*—Los trabajadores beneficiarios de la prestación de subnormales, de la Seguridad Social, percibirán por parte de las Empresas una ayuda por hijo subnormal, de 6.500 pesetas mensuales, en los mismos casos y condiciones que establece la normativa vigente para este supuesto y cualquiera que sea la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Art. 17. *Fallecimiento o incapacidad del trabajador.*—En caso de fallecimiento del trabajador o de invalidez permanente y absoluta no laborales, se abonará a sus derechohabientes o, en su caso, al interesado, la cantidad de 125.000 pesetas; esta cifra se elevará a 250.000 en estos mismos supuestos, cuando tengan carácter laboral.

Art. 18. *Jubilación.*—Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y sesenta y cinco años, ambos inclusive, percibirán, por una sola vez, la cantidad de 86.000 pesetas.

Cuando la jubilación tenga lugar mediante acuerdo de Empresa y trabajador, éste tendrá derecho a la percepción, por una sola vez, de las siguientes cantidades:

Jubilación a los sesenta años, 300.000 pesetas.
Jubilación a los sesenta y un años, 250.000 pesetas.
Jubilación a los sesenta y dos años, 200.000 pesetas.
Jubilación a los sesenta y tres años, 150.000 pesetas.
Jubilación a los sesenta y cuatro años, 100.000 pesetas.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 19. *Vacaciones.*—Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año, de los cuales, al menos catorce, serán ininterrumpidos entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, debiendo la Empresa elaborar el correspondiente calendario con anterioridad al 31 de marzo, previo informe de los representantes sindicales y salvo, en ambos supuestos, que causas derivadas de la producción y organización del trabajo lo impidan.

Se tenderá que el período ininterrumpido de vacaciones alcance los veintiún días, si ello resulta posible, y especialmente en función del ciclo estacional de producción de cada Empresa.

La distribución de estas vacaciones se hará por acuerdo entre la Empresa y su personal.

Se respetarán, a título personal, los períodos superiores de acaciones existentes.

Art. 20. *Permisos.*—Los trabajadores, avisando con la posible antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado, por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos y abuelos, tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, y dos días por fallecimiento de nietos.
2. Tres días naturales por enfermedad grave de padres, cónyuge e hijos, en todo caso en tanto dure la gravedad.
3. Tres días naturales por alumbramiento de esposa.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijo o hermano.
5. Quince días naturales en caso de matrimonio.
6. Un día por traslado de domicilio.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas en el Seguro de Enfermedad. Se tendrá derecho en este caso a la percepción de plus de asistencia y puntualidad.

Art. 21. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas proveerán a sus trabajadores de las prendas necesarias para el ejercicio de su labor, no pudiendo ser su número inferior a dos al año.

Art. 22. *Revisión médica.*—Las Empresas proporcionarán a su personal una revisión médica anual realizada por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 23. *Rendimientos.*—Los salarios fijados en el Convenio corresponden a un rendimiento de trabajo de 60 puntos Bedaux y su equivalente en los restantes sistemas de remuneración con el incentivo que pudieran implantar las Empresas. En aquellos casos en los que no se hubieran adoptado sistemas de remuneración con incentivos, se entenderá como rendimiento normal, a efectos de la retribución del trabajador, el de un operario de capacidad normal.

Art. 24. *Contratación temporal y especial.*—La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las causas motivadoras de la contratación temporal, así como respecto a los contratos de tiempo parcial, en prácticas, a domicilio, y respecto de aquellos de los que se derive bonificación en la cuota la Seguridad Social.

Asimismo serán informados el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de personal del número de contratos de carácter temporal o especial y de sus características, informando en lo sucesivo de las prórrogas que en dichos contratos se produzcan y de los nuevos que se establezcan.

El Comité de Empresa o los Delegados de personal, conocerán la naturaleza y desarrollo de los contratos de formación profesional, comprobando la efectividad y calidad de la misma, poniendo asimismo de manifiesto su criterio sobre los particulares que se contienen en los párrafos anteriores.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los censos de trabajadores eventuales.

Art. 25. *Derechos sindicales.*—Se establecen los siguientes:

a) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, autorizarán que sus trabajadores de un determinado Sindicato, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa, ni interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Se facilitará la comunicación entre los distintos Comités en aquellas Empresas con varios centros de trabajo, dentro de los límites de disponibilidad de las horas mensuales previstas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios a disposición de los Sindicatos y del Comité o Delegados de Personal. En todo caso, las Empresas pondrán tablón de anuncios o forma similar de comunicación, a disposición de los representantes de los trabajadores. Cualquier comunicación que se estipule o se inserte en tablón de anuncios, será previamente dirigada, mediante copia, a la Dirección del centro de trabajo.

c) Los cargos de relevancia provincial y superior de las Centrales Sindicales representativas del sector, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

d) Los miembros del Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal, podrán acumular en uno o varios de sus componentes el número de horas previsto en el apartado e) 68, del Estatuto de los Trabajadores.

e) No se discriminará en su actuación sindical a los trabajadores temporales, si bien en el ejercicio de sus derechos sindicales no se desfigurará la naturaleza temporal de sus contratos. Podrán elegir representantes cuando el número de trabajadores contratados, cualquiera que sea la modalidad de la contratación temporal, supere el 25 por 100 de la plantilla y con el límite establecido en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. *Asambleas.*—Los trabajadores de un centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal mancomunadamente; de la convocatoria y orden del día se dará traslado previamente a la Dirección de la Empresa.

El sitio de reunión será el centro de trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reúne condiciones para ello.

El empresario podrá denegar el local para la asamblea si no se da cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la Empresa.

Art. 27. *Delegados Sindicales.*—En los centros de trabajo con plantilla superior a los 250 trabajadores fijos y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación que exceda del 15 por 100 de la plantilla, dichos Sindicatos o Centrales estarán representados por un Delegado; el reconocimiento de esta condición vendrá determinado por el hecho de que el Sindicato o Central acredite fehacientemente la referida afiliación.

Art. 28. *Funciones de los Delegados Sindicales.*—Serán funciones de los Delegados, las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poder a disposición del Comtié de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos —reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo— que los miembros de Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

— Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

— En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas fectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 29. *Excedencia forzosa.*—Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure la situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se soliciten antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Excedencia voluntaria.—El trabajador, con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. El trabajador que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquélla.

Art. 30. *Comisión Mixta Paritaria.*—Se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, elegidos los primeros por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y los segundos por la AME. Será presidida por la persona que la Comisión designe por acuerdo de ambas partes o, en su caso, por la autoridad laboral, si así se acordase. La Comisión podrá actuar sin Presidente. Las partes podrán comparecer asistidas de Asesores, con un máximo de dos por cada una de ellas.

Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria:

a) Como función principal, interpretar las cláusulas del Convenio e informar y asesorar a iniciativa de la parte interesada sobre la aplicación del mismo, pronunciándose en arbitraje en las cuestiones controvertidas que a este fin se le planteen, lo que hará en el plazo de un mes.

b) Se establecerá una división funcional de su cometido mediante Comisiones especializadas, acordándose la constitución de grupos específicos de trabajo con carácter mixto y a nivel zonal para supuestos determinados, que informarán a la Comisión Mixta Paritaria en orden a la resolución que proceda.

c) La Comisión Mixta Paritaria estudiará antes del 30 de junio una fórmula de seguro colectivo de vida o incapacidad permanente y absoluta por accidente laboral, no laboral y muerte natural, con tarticipación de las Empresas y trabajadores en el pago de las primas correspondientes.

d) Se prestará una especial atención al cumplimiento de la vigente normativa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, llevándose a cabo los pertinentes estudios en orden a una aplicación práctica de dicha normativa al sector metalgráfico. Los trabajos se llevarán a cabo en el plazo de vigencia de este Convenio.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. *Absorción y compensación.*—En sus aspectos económicos, las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, sin perjuicio de la garantía establecida en el artículo 7.º del presente Convenio.

Segunda. *Empresas con pérdidas.*—Las tablas salariales establecidas en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1981 y 1982. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1983.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios respecto a las tablas establecidas en el Convenio de 1982.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores el balance, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las Empresas de menos de 25 trabajadores, se sustituirá el informe de auditores o censores de cuentas, por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo efecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del presente Convenio.

No obstante y a fin de dar un tratamiento homogéneo a la situación que en este sentido pueda plantearse a determinadas Empresas, éstas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, deberán seguir los siguientes trámites:

— Plantear la situación a la Comisión Mixta Paritaria en un plazo máximo de diez días naturales, a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio.

— La Comisión Mixta Paritaria informará sobre la procedencia o improcedencia del planteamiento de la Empresa.

— En todo caso, la Empresa abonará en concepto de anticipo y con los efectos previstos en este Convenio (11 de enero de 1983), la diferencia entre las retribuciones establecidas para 1982, y las que se fijan para 1983, en las tablas que se unen como anexo a este Convenio.

Tercera. *Sistema especial de jubilación.*—La Comisión Deliberadora toma en consideración el contenido del artículo 12

del AI y se manifiesta en el sentido de que tan pronto se promulgue la disposición que pueda dictarse en virtud de la propuesta que al respecto eleven al Gobierno la CEOE, y las Centrales Sindicales, analizará su contenido para, en su caso, adoptar los acuerdos necesarios para su desarrollo.

CLAUSULA FINAL

Revisión salarial.—En hoja 17 bis, figura la tabla de aplicación del artículo 9.º sobre la revisión salarial, y fórmula que ha servido de base para el cálculo de la misma.

Tabla de aplicación del artículo 9.º del Convenio

Banda salarial \ IPC_9	9,25	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12
9,50	0,263	0,527	0,791	1,055	1,318	1,5[illegible]	1,846	2,110	3,165
9,75	0,270	0,541	0,811	1,082	1,353	1,624	1,895	2,165	3,249
10,00	0,277	0,555	0,832	1,110	1,388	1,666	1,943	2,221	3,332
10,25	0,284	0,568	0,853	1,138	1,422	1,707	1,992	2,277	3,415
10,50	0,291	0,582	0,874	1,166	1,457	1,749	2,040	2,332	3,499
10,75	0,298	0,596	0,895	1,193	1,491	1,790	2,089	2,388	3,582
11,00	0,304	0,610	0,915	1,221	1,527	1,832	2,138	2,443	3,665
11,25	0,311	0,624	0,936	1,249	1,561	1,874	2,186	2,499	3,749
11,50	0,318	0,638	0,957	1,277	1,596	1,915	2,235	2,554	3,832
11,75	0,325	0,652	0,978	1,304	1,631	1,957	2,283	2,610	3,915
12,00	0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	3,998
12,25	0,339	0,679	1,020	1,360	1,700	2,040	2,380	2,721	4,082
12,50	0,346	0,69[illegible]	1,040	1,388	1,735	2,082	2,429	2,776	4,165

Fórmula aplicada: Revisión = incremento salarial pactado × (IPC nueve meses × 0,1111 — 1).

ANEXO

Tabla salarial para 1983

	A		B			C
	Tabla salarial		Retribución bruta anual			Hora extraordinaria
	Diaria	Mensual	A 1982	A 1983	B Diferencia sin antigüedad	Pesetas — hora
1. Personal obrero						
Aprendiz de 16 años	1.044	31.320	471.744	526.176	54.432	485
Aprendiz de 17 años	1.203	36.090	543.816	606.312	62.496	560
Trabajos secundarios	1.316	39.480	594.720	663.264	68.544	612
Peón	1.380	41.400	623.952	695.520	71.568	642
Especialista de segunda	1.415	42.450	639.576	713.160	73.584	658
Especialista de primera	1.445	43.350	653.184	728.280	75.096	672
Oficial de tercera	1.481	44.430	669.312	746.424	77.112	689
Oficial de segunda	1.516	45.480	685.440	764.064	78.624	706
Oficial de primera	1.615	48.450	729.742	813.960	84.218	752
Oficial Espta. Litograf.	1.714	51.420	774.648	863.856	89.208	796
Encargado Sección	1.764	52.920	797.328	889.056	91.728	820
Capataz	1.481	44.430	669.312	746.424	77.112	689
Guarda y Sereno	1.415	42.450	639.576	713.160	73.584	658
Portero	1.415	42.450	639.576	713.160	73.584	658
Ordenanza	1.415	42.450	639.576	713.160	73.584	658
Almacenero y Listero	1.481	44.430	669.312	746.424	77.112	689
2. Personal administrativo						
Jefe de primera	1.889	56.670	843.612	940.722	97.110	869
Jefe de segunda	1.822	54.660	813.732	907.356	93.624	838
Oficial de primera	1.638	49.140	731.562	815.724	84.162	753
Oficial de segunda	1.538	46.140	686.742	765.924	79.182	707
Auxiliar	1.502	45.060	670.806	747.996	77.190	690
Telefonista	1.435	43.050	640.926	714.630	73.704	659
Aspirante de 17 años	1.218	36.540	543.816	606.564	62.748	560
Aspirante de 16 años	1.055	31.650	471.108	525.390	54.282	485
3. Personal técnico						
Delineante, Dibujante, Proyectista de primera	1.718	51.540	767.418	855.564	88.146	791
Delineante, Dibujante, Proyectista de segunda	1.651	49.530	737.538	822.198	84.660	759
Delineante, Dibujante, Proyectista de tercera	1.584	47.520	707.658	788.832	81.174	729
Maestro Encargado	1.889	56.670	843.612	940.722	97.110	869
Jefe de Organización	1.889	56.670	843.612	940.722	97.110	869
Técnico de Organización	1.638	49.140	731.562	815.724	84.162	753
Titulado Grado Medio	1.893	56.790	845.604	942.714	97.110	870
Titulado Grado Superior	2.492	74.760	1.113.030	1.241.016	127.986	1.146