

Este Comité Intercentros se regirá por su propio reglamento interno.

Asimismo, la Dirección y el Comité Intercentros celebrarán de forma obligada un mínimo de cuatro reuniones anuales, en las que facilitará a éste en todos los casos un censo actualizado de la totalidad de la plantilla en todo el Estado.

Ambas partes se reunirán a petición de cualquiera de ellas siempre que lo consideren necesario.

Todos los componentes del Comité Intercentros dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales, sea cualquiera el número de horas que se determine para el centro de trabajo donde figura adscrito.

**Art. 28. Comisión paritaria de vigilancia y aplicación.**—La Comisión Paritaria para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio estará integrada por cinco componentes de la representación social y otros cinco de la Económica.

La representación social estará formada por las siguientes personas:

Doña Margarita Albarracín Calvet.  
Don Miguel Ferrazano Rodríguez.  
Don Manuel Gil Solano.  
Don Mariano Moliner Perala.  
Don Eloy Parra Calleja.

Por la representación Económica formarán parte de esta Comisión las personas siguientes:

Don Francisco Bustarviejo Osorio.  
Don Carlos Carrasco Aresté.  
Don José María Olavide Díaz.  
Don Mariano Olavide Humanes.  
Don A. Pedro Ploú Fernández.

Como suplente podrá actuar cualquiera de los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Esta Comisión podrá ser convocada en cualquier momento por los portavoces que se designen por las representaciones.

El cometido principal de esta Comisión Paritaria consistirá en informar y asesorar a la Dirección y a los trabajadores sobre el sentido de las cláusulas del Convenio, y acerca de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para su más acertada interpretación.

**Art. 29. Absorción y compensación.** Las disposiciones legales que se dicten durante la vigencia del presente Convenio y que supongan tanto una variación económica como de jornada, vacaciones o cualquiera otra de las materias reguladas en este Convenio, o con existencia ya de hecho en las relaciones de trabajo de la Empresa, únicamente tendrán eficacia en tanto en cuanto, consideradas en su totalidad, superasen a nivel individual y en cómputo anual las preexistentes en «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», debiendo entenderse en caso contrario absorbidas en su totalidad por las mejoras actuales o pactadas en este Convenio.

Este Convenio representa una unidad cerrada en su conjunto, de tal forma que cualquier situación individual que pueda ser regulada dentro de él habrá de interpretarse en su contexto y en valoración anual, entendiéndose que todas las mejoras o situaciones personales que puedan alegarse como perjuicio individual tendrán que contemplarse juntamente con los beneficios que se obtengan de la aplicación total de este Convenio.

**16060 RESOLUCION de 28 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la industria y metalgráfica.**

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para la industria metalgráfica, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 19 de abril de 1985, suscrito por las Asociación Metalgráfica Española y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.O.O.), con fecha 27 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA METALGRAFICA

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

**Artículo 1. 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. 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 31 de diciembre de 1986; 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.

El Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento; no obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

**Art. 3. 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. 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. Jornada.** Para 1985, la jornada será de 1.822 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para 1986, la jornada será de 1.816 horas, asimismo de trabajo efectivo y en cómputo anual.

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.

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

### CAPITULO III

#### Retribuciones

**Art. 6. Salarios.**—Se establecen con carácter general los salarios que se determinan para cada categoría profesional en la columna A del anexo I. 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.

Para 1986, los salarios vendrán determinados por la tabla establecida para 1985, revisada en función de las variaciones del I.P.C., en los términos previstos en el artículo 9, e incrementada en un 6,2 por 100.

**Art. 7. Garantía salarial.** En cualquier caso, se garantiza un incremento mínimo del 6,9 por 100 para 1985 sobre las retribuciones pactadas a nivel de Empresa o centro de trabajo para 1984. 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 1983, actualizada para 1984, y la que se fija para el nuevo Convenio de 1985, cantidad que queda reflejada en la columna «b» de la tabla B del anexo I.

Para 1986, esta garantía se establecerá en la misma proporción, respecto al salario resultante para dicho año.

**Art. 8. Empresas que han aplicado el artículo 9 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 no sea superior a un 9 por 100.

**Art. 9. Revisión salarial.**—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. Igual criterio se seguirá respecto a la revisión salarial de 1986 partiendo del 6 por 100.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986, y la correspondiente a 1986, durante igual período de 1987.

En los anexos II y III se determina la cuantificación de las revisiones salariales en función de los incrementos del IPC.

**Art. 10. Horas extraordinarias.**—El importe de las horas extraordinarias será el fijado en la columna C del anexo I, sin que sea aplicable ningún otro criterio. Este importe está calculado en base al incremento previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, los trabajadores que al 31 de diciembre de 1984 vinieran recibiendo 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 extraordinarias que tengan el carácter de habituales; no obstante, se realizarán aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas. Asimismo se realizarán las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las peculiaridades de las Empresas afectadas por el Convenio.

Tendrán el carácter de horas estructurales, 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 mediante contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la 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 I, 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 I. A nivel de Empresa podrá establecerse el pago fraccionado de los beneficios del año corriente.

**Art. 13. Dietas.**—En el caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la empresa, ésta abonará a aquél 2.109 pesetas en concepto de dieta completa y 1.055 pesetas en concepto de media dieta.

#### CAPÍTULO IV

##### Régimen asistencial

**Art. 14. Ayuda para estudios.**—Se abonará a cada trabajador 995 pesetas por hijo en edad escolar entre los cuatro y dieciséis años, siempre que la enseñanza no sea gratuita.

**Art. 15. Ayuda a minusválidos.**—Los trabajadores beneficiarios de la prestación de minusválidos de la Seguridad Social percibirán por parte de las Empresas una ayuda por hijo minusválido de 6.988 pesetas mensuales, en los mismos casos y condicio-

nes que establece la normativa vigente para este supuesto y cualquiera que sea la antigüedad del trabajador en la Empresa.

**Art. 16. 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 pesetas en los mismos supuestos, cuando tengan carácter laboral.

**Art. 17. Jubilación.**—Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y cinco años, ambos inclusive, percibirán, por una sola vez, la cantidad de 92.450 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.

#### CAPÍTULO V

##### Disposiciones varias

**Art. 18. Vacaciones.**—Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año, de los cuales, al menos catorce serán ininterrumpidos entre el 1 de junio y 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 a que el período ininterrumpido de vacaciones alcance los veintidós 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 vacaciones existentes.

**Art. 19. 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 I 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 y hermanos.
- c) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- d) Mediante 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. 20. Plus de distancia y transporte.**—Serán de aplicación las normas específicas que regulan esta materia. Las diferencias de criterio que surjan en el ámbito de Empresa serán planteadas a la Comisión Mixta Paritaria.

**Art. 21. 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 por el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo 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. 22. 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. 23. 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. 24. 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. 25. 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 a tiempo parcial, en prácticas, a domicilio, y respecto de aquellos de los que se derive bonificación en la cuota de 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. 26. 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 formal 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 3) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros 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 dirigida, 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 racionalmente, 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. 27. Seguridad e higiene en el trabajo.**—En los supuestos en que no exista representación con las competencias que en esta materia se especifican en los artículos 19.3, 62.2 y 64.1.8, se procederá a la designación de un trabajador, que ostentará dichas competencias.

**Art. 28. 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 macomunadamente; 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. 29. Derechos 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. 30. 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 órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité 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

r transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

**Art. 31. Excedencia forzosa.**—Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad en su Sindicato y que deseen dedicarse por completo al desempeño de sus tareas podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure la duración, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de abajo 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 transcurrido cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquélla.

**Art. 32. 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 A.M.E. Será presidida por la persona que la Comisión designe de acuerdo de ambas partes, en su caso, por la autoridad laboral, si así se acordase. La Comisión podrá actuar sin Presidente. Sus 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) Se prestará una especial atención al cumplimiento de la vigente normativa en materia de seguridad e higiene en trabajo, enviándose 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.

#### CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA. ABSORCION Y COMPENSACION

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 del presente Convenio.

#### CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA. EMPRESAS CON PERDIDAS

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 1983 y 1984. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1985.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios respecto a las tablas establecidas en 1984.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta, 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 discrepancias 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 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 afecta 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, la diferencia entre las retribuciones establecidas para 1984 y las que se fijan para 1985 en las tablas que se unen como anexo I de este Convenio.

#### CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá un grupo de trabajo integrado por las Centrales Sindicales y la Patronal, que lo suscriben, al objeto de estudiar la refundición de la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica y de los preceptos que se contienen en el vigente Convenio Colectivo.

### TABLA SALARIAL PARA 1985

#### ANEXO I

	A		B			C
	Tabla salarial para 1985		Retribución bruta anual sin antigüedad			Hora extraordinaria más.
	Diaría	Mensual	1984	1985	diferencia	
Personal obrero					(sin antig.)	
Aprendiz de 16 años	1.223	(36.690)	573.552	616.392	42.840	566
Aprendiz de 17 años	1.409	(42.270)	660.744	710.136	49.392	654
Trabajos secundarios	1.542	(46.260)	722.736	777.168	54.432	715
Peón	1.617	(48.510)	758.016	814.968	56.952	749
Especialista segunda	1.658	(49.740)	777.168	835.632	58.464	769
Especialista primera	1.693	(50.790)	793.800	853.272	59.472	785
Oficial de tercera	1.735	(52.050)	813.456	874.440	60.984	804
Oficial de segunda	1.776	(53.280)	832.608	895.104	62.496	824
Oficial de primera	1.892	(56.760)	887.040	953.568	66.528	878
Oficial espec.* litogr.*	2.008	(60.240)	941.472	1.012.032	70.560	930
Capataz	1.735	(52.050)	813.456	874.440	60.984	804
Encargado de Sección	2.067	(62.010)	969.192	1.041.768	72.576	958
Guarda y Sereno	1.658	(49.740)	777.168	835.632	58.464	769
Portero	1.658	(49.740)	777.168	835.632	58.464	769
Ordenanza	1.658	(49.740)	777.168	835.632	58.464	769
Almacenero y Listero	1.735	(52.050)	813.456	874.440	60.984	804

	A		B			C
	Tabla salarial para 1985		Revisión salarial sin antigüedad			
	Dinero	Mensual	1984	1985	Diferencia	
<b>2. Personal administrativo</b>						
Aspirante de 16 años	(1.236)	37.080	572.667	615.528	42.861	566
Aspirante de 17 años	(1.427)	42.810	661.161	710.646	49.485	654
Telefonista	(1.681)	50.430	778.936	837.138	58.200	770
Auxiliar	(1.760)	52.800	815.309	876.480	61.171	805
Oficial de segunda	(1.802)	54.060	834.864	897.396	62.532	826
Oficial de primera	(1.919)	57.570	889.146	955.662	66.516	879
Jefe de segunda	(2.135)	64.050	989.011	1.063.230	74.219	978
Jefe de primera	(2.213)	66.390	1.025.382	1.102.074	76.692	1.015
<b>3. Personal técnico</b>						
Delineante, Dibujante, Proyectista de tercera	(1.856)	55.680	859.830	924.288	64.458	821
Delineante, Dibujante, Proyectista de segunda	(1.935)	58.050	896.201	963.630	67.429	886
Delineante, Dibujante, Proyectista de segunda	(2.013)	60.390	932.571	1.002.474	69.903	923
Maestro Encargado	(2.213)	66.390	1.025.382	1.102.074	76.692	1.015
Técnico de Organización	(1.919)	57.570	889.146	955.662	66.516	879
Peón de Organización	(2.213)	66.390	1.025.382	1.102.074	76.692	1.015
Titulado grado Medio	(2.218)	66.540	1.027.557	1.104.564	77.007	1.016
Titulado grado Superior	(2.920)	87.600	1.352.701	1.454.160	101.459	1.338

**ANEXO II  
REVISIÓN SALARIAL PARA 1985**

Incremento IPC (Porcentaje)	Porcentaje de revisión salarial pactado
7.1	0.11
7.2	0.21
7.3	0.32
7.4	0.43
7.5	0.54
7.6	0.64
7.7	0.75
7.8	0.86
7.9	0.96
8.0	1.07

**ANEXO III  
REVISIÓN SALARIAL PARA 1986**

Incremento IPC (Porcentaje)	Porcentaje de revisión salarial pactado
6.1	0.11
6.2	0.21
6.3	0.31
6.4	0.42
6.5	0.52
6.6	0.62
6.7	0.73
6.8	0.83
6.9	0.93
7.0	1.04

**16061** RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1985, de la Secretaría General para la Seguridad Social, por la que se autoriza la absorción de «Mutua de Fabricantes de Papel», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 103, por «MUPAG» Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 150.

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado en virtud de documentación presentada en solicitud de autorización para que «MUPAG», Mutua patronal de Accidentes de Trabajo número 150, -con ámbito de actuación nacional y domicilio social en Madrid, calle Alberto Aguilera, número 62-, absorba a «Mutua de Fabricantes de Papel», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 103 -con ámbito de actuación interprovincial y domicilio social en Madrid, calle Serrano Anguita, número 18-, todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Reglamento General sobre colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo; y

Teniendo en cuenta que, por cada una de las Entidades solicitantes, se ha dado cumplimiento a los requisitos reglamentarios previstos en el Reglamento General antes citado, acompañando la solicitud de autorización de absorción y la certificación de los acuerdos favorables a la misma adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas para tal fin los días 25 y 29 de abril de 1985, respectivamente.

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Esta Secretaría General para la Seguridad Social, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien resolver lo siguiente:

Primero.-Autorizar, con efecto de 1 de junio de 1985, la absorción por «MUPAG», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 150, de «Mutua de Fabricantes de Papel», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 103, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.-La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida.

Tercero.-El ámbito de actuación territorial de la Mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Lo que comunico a V. i. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 28 de junio de 1985.-El Secretario general para la Seguridad Social, Luis García de Blas.

Ilmo. Sr. Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social, Departamento.