

CATEGORIAS	Categoría de Promoción	NIVELES SALARIALES BRUTOS ANUALES (Sueldos al 1-1-91)																	
		3.445.554	3.271.506	3.097.500	2.958.298	2.819.068	2.710.148	2.601.186	2.466.520	2.357.530	2.243.150	2.154.838	2.054.528	1.976.338	1.879.738	1.832.796	1.765.610	1.388.044	1.143.100
		20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	09	08	07	06	05	04	03
Oficial 2ª (802)	801																		
Oficial 3ª (803)	802																		
Especialista (804)	803																		
Mozo Especialista (805)	803																		
Peón (806)	804																		
Aprendiz + 18 (891)	804																		
DEFINICION DE CLAVES																			
E = Entrada																			
X = Experiencia																			
P = Perfeccionamiento																			
MP = Máximo Perfeccionam.																			
C = Consolidación																			
J = Junior																			

26216 RESOLUCION de 7 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas metalgráficas y de fabricación de envases metálicos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas metalgráficas y de fabricación de envases metálicos, que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1991, de una parte, por la Asociación Metalgráfica Española, en representación de las Empresas del sector y, de otra, por los Sindicatos, CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores del mismo, 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 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, 7 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas metalgráficas y de fabricación de envases metálicos.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS METALGRAFICAS Y DE FABRICACION DE ENVASES METALICOS

Artículo 1 - Ambito de aplicación.- En sus aspectos territorial, funcional, y personal, es de aplicación el presente Convenio a las empresas y trabajadores afectadas por la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971, que carezcan de Convenio propio o de Zona. El Convenio afectará a todo el personal que al prestar sus servicios / en dichas empresas le sea de aplicación la norma de referencia.

Artículo 2 - Vigencia del Convenio.- El presente Convenio entrará en vigor al / día siguiente de su firma y con duración hasta el 31 de diciembre de 1991. 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.

Artículo 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.

Artículo 4.- Derechos adquiridos.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas colectivas y "ad personas" existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 5 - Jornada.- Para 1.991 la jornada será de mil setecientos ochenta y cinco (1.785) horas de trabajo efectivo 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 jornada se verificará trimestralmente en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán / otro sistema de cómputo 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, puedan suspenderse con carácter temporal o definitivo.

Artículo 6 - Salarios.- Se establecen con carácter general los salarios que se / determinen para cada categoría profesional en el 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 sistema de quinquenios, con un límite de cinco / años, por importe del 5% los cuatro primeros y del 6% el último.

Artículo 7 - Revisión salarial.- En el caso de que el IPC establecido por el INE, registre el 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,75% respecto a la cifra que resulte de dicho IPC en 31 de di-

ciembre de 1.990, se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión salarial igual al exceso de dicho IPC sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1.991, sirviendo, por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial que se establezca para 1.992. Para llevarla a cabo, se tomarán como referencia los sellos o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en el corriente año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.992.

Artículo 8 - Horas extraordinarias. - El importe de las horas extraordinarias será el fijado en el 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 1.990 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 extraordinarias que tengan el carácter de habituales; no obstante se realizarán aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Asimismo, se realizarán las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos 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 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 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.

Artículo 9 - 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 día 22), calculadas sobre el salario base del Anexo I, mas la antigüedad que corresponde y por un importe de treinta días de salario.

Artículo 10 - 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 el Anexo I.

Queda sin efecto el apartado 2 del citado artículo 56.

A nivel de empresa podrá establecerse el pago fraccionado de los beneficios del año corriente.

Artículo 11 - Dietas y utilización de vehículo propio. - En el caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la empresa, éste abonará a aquel 3.686 pesetas, en concepto de dieta completa y 1.843 pesetas en concepto de media dieta.

La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se conpensará con el abono de 27 ptas. por Km. recorrido.

Artículo 12 - Ayuda para estudios. - Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad de 1.738 ptas. por hijo en edad escolar, entre cuatro y dieciséis años.

Artículo 13 - 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 12.215 ptas. 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.

Artículo 14 - Incapacidad laboral transitoria. - Se complementará desde el primer día por las Empresas hasta el 100% del salario del trabajador, la prestación correspondiente de la Seguridad Social, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización al menos de seis días.

Se considera salario a estos efectos el concepto como tal en el Decreto de 17 de agosto de 1.973.

Artículo 15 - 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 234.900.- Ptas.; esta cifra se elevará a 469.799.- Ptas. en los mismos supuestos, cuando tengan carácter laboral.

Artículo 16 - Jubilación. - Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y sesenta y cinco años, ambos inclusive, percibirán por una sola vez la cantidad de 250.000.- Ptas.

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: 600.000.- Ptas.
 Jubilación a los sesenta y un años: 500.000.- Ptas.
 Jubilación a los sesenta y dos años: 400.000.- Ptas.
 Jubilación a los sesenta y tres años: 300.000.- Ptas.
 Jubilación a los sesenta y cuatro años: 250.000.- Ptas.

En cualquier caso, se precisará una antigüedad en la empresa de cinco años; sin la antigüedad señalada, las ayudas por jubilación serán las vigentes en 1.990, con el incremento del 8,75%.

Artículo 17 - Vacaciones. - Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año, de los cuales al menos veintuno serán ininterrumpidos entre el 20 de junio y 15 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.

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.

Disfrutarán vacaciones dentro del año natural los trabajadores que en la fecha prevista en el calendario al efecto establecido, sean baja por accidente laboral o enfermedad profesional y por enfermedad común con hospitalización, al menos de seis días.

Se interrumpirán las vacaciones en caso de baja por accidente con intervención quirúrgica o inmovilización de extremidades o columna, y en caso de enfermedad común con hospitalización, como mínimo de seis días.

Artículo 18 - Plus de asistencia y puntualidad. - Las empresas abonarán un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10 por 100 del salario fijo 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:

- Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos.
- Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b).
- Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernativas o para asistir a 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.

Artículo 19 - 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.

Artículo 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% 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 uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibe 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 del plus de asistencia y puntualidad.

9. Cuando el trabajador a fin de año no tenga agotados cuatro medios días al año por enfermedad justificada, se aplicarán éstos o la diferencia hasta los cuatro medios días, a las faltas de asistencia por visitas al médico de medicina general de la Seguridad Social.

Artículo 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.

Artículo 22 - Revisión médica.- Las Empresas garantizarán a su personal una revisión médica anual, que será realizada por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, debiéndose entregar al trabajador parte, informe o cartilla médica, acreditativos de los resultados obtenidos en dicha revisión, de media solicitud en tal sentido por parte del interesado. Por su parte, la Empresa informará al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, o al vigilante de Seguridad, en su caso, acerca de la situación sanitaria general de / la plantilla.

Corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio el conocimiento / en primera instancia de los conflictos que pudieran plantearse en relación con este tema, en cuyo supuesto podrá aquella recabar, de considerarlo oportuno, el asesoramiento de los organismos competentes en la materia.

Artículo 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 un 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.

Artículo 24 - Trabajo nocturno.- El incremento previsto en el artículo 34.6 del Estatuto de los trabajadores, para trabajos de esta naturaleza, se fija en un 35%.

Artículo 25 - Contratación temporal y especial.- La Empresa informará a los / representantes de los trabajadores de las causas motivadoras de la contratación temporal, así como respec-

to 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 / casos de trabajadores eventuales.

Artículo 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 / 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 cien trabajadores, existirá 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 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 nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, las 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) del artículo 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.

Artículo 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, del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la designación de un / trabajador que ostentará dichas competencias.

Artículo 28 - Asambleas.- Los trabajadores de un centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asambleas, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o por los Delegados de personal, -- mancomunadamente; de la convocatoria y del 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 las asambleas si no se dá 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.

Artículo 29.- Delegado Sindical.- En los centros de trabajo con plantilla superior a los 250 trabajadores fijos y cuando los Sindicatos y Centrales posean en los mismos una afiliación que excede 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.

Artículo 30 - Funciones de los Delegados Sindicales.- Serán funciones de los Delegados las siguientes:

- 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.
- 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.
- 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 al presente Convenio Colectivo- que los miembros de Comités de Empresa.
- 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.
- 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.
- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 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 ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, 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 hubiera.

Artículo 31 - 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 solicite 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 reincorporación al trabajo. *Se exceptúa aquella.*

Artículo 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 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 estar sin Presidente. Las partes podrán comparecer asistidos de Asesores, con un máximo de dos por cada una de ellas.

Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria:

- 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.
- 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.
- 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.

Artículo 33 - Faltas graves y muy graves.- En los supuestos de faltas graves y muy graves, será oído el trabajador previamente a la sanción.

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 rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Segunda.- Mesa Sectorial.- La referencia que se hace en la cláusula adicional segunda del Convenio vigente en 1.989-1.990, se considera remitida a la MESA SECTORIAL que ha de constituirse, una vez firmado el Convenio Colectivo de 1.991 y previa convocatoria de las Centrales Sindicales y Asociación Metalgráfica, que han de suscribir los pactos correspondientes.

Tercera.- Seguro Colectivo de vida y de invalidez.- Se mantiene en sus propios términos el acuerdo adoptado en esta materia por la Comisión Mixta Paritaria en su reunión de 27 de septiembre de 1.983. El importe de la prima correspondiente será satisfecha en su totalidad por la empresa.

TABLA SALARIAL PARA 1.991 CON EL INCREMENTO DEL 8,75%

(Convenio Colectivo de Empresas Metalgráficas y de Fabricación de Envases Metálicos)

	TABLA SALARIAL		RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA SIN ANTIGÜEDAD	HORA EXTRAORDINARIA
	Diaria	Mensual		
Personal obrero				
Aprendiz 16 años	1.963	(58.890)	989.352	916
Aprendiz 17 años	2.260	(67.800)	1.138.040	1.055
Trabajos secundos	2.475	(74.250)	1.247.400	1.155
Peón	2.596	(77.880)	1.308.384	1.211
Especialista 2ª	2.661	(79.830)	1.341.144	1.242
Especialista 1ª	2.718	(81.540)	1.369.672	1.266
Oficial 3ª	2.784	(83.520)	1.403.136	1.299
Oficial 2ª	2.848	(85.440)	1.435.392	1.329
Oficial 1ª	3.035	(91.050)	1.529.640	1.416
Oficial Espe. Lit.	3.221	(96.630)	1.623.384	1.503
Capataz	2.784	(83.520)	1.403.136	1.299
Encargado sección	3.317	(99.510)	1.671.768	1.548
Guarda y Sereno	2.661	(79.830)	1.341.144	1.242
Portero	2.661	(79.830)	1.341.144	1.242
Ordenanza	2.661	(79.830)	1.341.144	1.242
Almacen. listero	2.784	(83.520)	1.403.136	1.299

	TABLA SALARIAL		RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA SIN ANTIGÜEDAD	HORA EXTRAORDINARIA
	Diaría	Menual		
Personal Administrat.				
Aspirant 18 años	(1.983)	59.475	987.285	918
Aspirant 17 años	(2.289)	68.676	1.140.022	1.056
Telefonista	(2.698)	80.943	1.360.254	1.243
Auxiliar	(2.823)	84.695	1.405.937	1.301
Oficial 2	(2.893)	86.793	1.440.598	1.335
Oficial 1	(3.079)	92.381	1.533.193	1.421
Jefe 2	(3.426)	102.769	1.705.965	1.580
Jefe 1	(3.551)	106.521	1.768.249	1.639
Personal Técnico				
Deline. dibujante	(2.978)	89.327	1.482.928	1.375
Proyectista 3	"	"	"	"
Proyectista 2	(3.103)	93.079	1.545.111	1.433
Proyectista 1	(3.229)	96.864	1.607.942	1.492
Maestro encargado	(3.531)	106.521	1.768.249	1.639
Técnico organiz.	(3.080)	92.394	1.533.740	1.421
Jefe organización	(3.551)	106.521	1.768.249	1.639
Títul. grado med.	(3.558)	106.749	1.772.033	1.640
Títul. grado sup.	(4.685)	140.549	2.333.113	2.162

26217 RESOLUCION de 7 de octubre de 1991, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y la Diputación General de Aragón, para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social.

Suscrito entre el Instituto Nacional de Empleo y la Diputación General de Aragón un Convenio de colaboración para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto noveno del Acuerdo del Consejo de Ministros, adoptado en su reunión de 2 de marzo de 1990, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 7 de octubre de 1991.-El Secretario general técnico, Francisco J. González de Lena Álvarez.

CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

PREAMBULO

El Instituto Nacional de Empleo, como Organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones, tiene encomendada la gestión de programas de fomento del empleo que permitan compensar el insuficiente nivel de contratación en la esfera privada a través del empleo de trabajadores en paro por Organismos y Administraciones Públicas para la realización de obras o servicios de interés social y general.

En su virtud:

En Madrid a 11 de septiembre de 1991.

REUNIDOS

El excelentísimo señor don Fernando Labena Gallizo, Consejero del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón, nombrado por Decreto de 17 de julio de 1991 («BOA» número 89, de 19 de julio);

El ilustrísimo señor don Ramón Salabert Parramón, como Director general del Instituto Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, nombrado por Real Decreto 608/1991, de 21 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 22);

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio y

EXPONEN

1.º Que la finalidad principal de este Convenio es participar en la ejecución de la política del Gobierno, dirigida a la creación de puestos de trabajo y a la lucha contra el desempleo en general. Para lograr esta finalidad es necesaria la coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el área de la Política de Empleo, estableciéndose los mecanismos adecuados para la formalización y seguimiento conjunto de las acciones concretas de fomento del empleo y formación profesional ocupacional con el fin de obtener la mayor eficacia de las mismas.

2.º Que durante anteriores ejercicios se firmaron Convenios de colaboración INEM-Diputación General de Aragón al objeto de realizar obras y servicios de competencia de esta última y de interés general y social, cuyos resultados han sido muy positivos tanto por lo que han coadyuvado a la lucha contra el desempleo como por el interés público de las obras y servicios realizados.

3.º Que la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27) y la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31) fijan las bases generales para el establecimiento de Convenios de colaboración del INEM con órganos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Organismos Autónomos Administrativos y Organismos Autónomos Comerciales, Industriales y Financieros, para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados. Y que a tenor de la base segunda de la citada Orden en la que se indican los aspectos que deberán contener los documentos para la firma de cada Convenio específico, se establecen las siguientes

CLAUSULAS

Primera.-El presente Convenio se establece en el marco de colaboración regulado en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), así como en la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Segunda.-Constituye objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que, por ser de la competencia de la Diputación General de Aragón sean ejecutados por ésta y financiados por la propia Comunidad Autónoma y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.-La aportación económica del INEM para el presente Convenio, que se destinará a subvencionar los costes de contratación o adscripción de trabajadores desempleados, será como máximo de 37.000.000 de pesetas.

La aportación económica de la Diputación General de Aragón para el presente Convenio, que se destinará a subvencionar los costes de contratación o adscripción de trabajadores desempleados, será como máximo de 50.000.000 de pesetas.

La Diputación General de Aragón financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes.

Cuarta.-Los trabajadores a contratar tendrán, preferentemente, las siguientes profesiones:

- Titulados Superiores.
- Operadores de Ordenador.
- Diplomados en Puericultura.
- Administrativos.
- Auxiliares Administrativos.

Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio reunirán los requisitos establecidos en la base tercera, apartado 2, de la Orden de 21 de febrero de 1985.

Su tipología versará sobre:

- Formación de profesionales en temas específicos de la acción social.
- Ordenación y catalogación de fondos bibliográficos y documentales.
- Estudios sobre documentación e información.
- Medicina preventiva y educación sanitaria.
- Restauración del patrimonio artístico.
- Fomento de las Tecnologías Avanzadas.

Quinta.-Las Memorias se presentarán ante la Comisión Mixta y las Direcciones Provinciales del INEM correspondientes con la antelación suficiente para que, pudiéndose cumplir los plazos previstos para la emisión de informes previos y selección de trabajadores, se inicien las obras o servicios en los plazos previstos en las Memorias. En cualquier caso, deben entenderse como fecha límite de presentación de estas Memorias el 31 de octubre de 1991.

Sexta.-Las contrataciones de los trabajadores desempleados se harán por alguna de las diversas modalidades que se indican en la base séptima, apartado 3, de la Orden de 21 de febrero de 1985.

Podrá utilizarse igualmente la adscripción de trabajadores perceptores de prestación por desempleo para trabajos de colaboración social.

Los trabajadores adscritos en trabajos temporales de colaboración social percibirán las cantidades señaladas en el artículo 38 del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, y en el Real Decreto 1809/1986, de 28 de junio.

Séptima.-La selección de los trabajadores deberá realizarse atendiendo lo establecido en la base cuarta de la Orden de 21 de febrero de 1985, así como en el apartado 3.2 de la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989. La Comisión Mixta según las atribuciones establecidas en la base cuarta, apartado 3, de la Orden de 21 de febrero de 1985, valorará los criterios a tenor de la problemática de desempleo existente, adoptando las medidas necesarias para la contratación de aquellos colectivos más desfavorecidos en el mercado de trabajo.