

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**27396** RESOLUCION de 10 de noviembre de 1992, 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 7 de octubre de 1992, por 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 10 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas Metalgráficas y de Fabricación de Envases Metálicos.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS METALGRÁFICAS Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS QUE CAREZCAN DE CONVENIO PROPIO O DE ZONA.-----

**Artículo 1 - Ambito de aplicación.**— En sus aspectos territorial, funcional, y personal, es de aplicación el presente Convenio a las empresas y trabajadores afectados 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 1992. Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del corriente año y los demás en la medida en que sean aplicables; no estableciéndose excepciones a este respecto. 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 personam" existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

**Artículo 5 - Organización del Trabajo.**—

**Norma General.**— La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y a la legislación vigente, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores. Por lo tanto le es potestativo a aquella adoptar los sistemas

de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la distribución del personal y en general de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. La delegación de facultades se hará de manera que sea suficientemente conocida por quienes hayan de ser destinatarios de las instrucciones que se impartan.

Los representantes legales de los trabajadores participarán en la forma que en este Convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velarán porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

**Sistemas de organización del trabajo.**—

**Implantación.**— La iniciativa de instauración de nuevos sistemas de organización o control de producción, así como de incentivos del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas o centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

El establecimiento de un sistema determinado habrá de ser negociado en comisión paritaria, constituida por representantes de los trabajadores y de la Dirección de la empresa.

Para la implantación de un sistema de organización del trabajo, o la modificación del mismo, la Dirección de la empresa someterá a los representantes de los trabajadores un plan que deberá contener los siguientes puntos:

- Objetivo de la empresa: mejorar los procesos, los procedimientos y la disposición de la fábrica, taller o lugar de trabajo; reducir la fatiga mejorando las condiciones de trabajo; mejorar la utilización de materiales, máquinas y mano de obra y, en general crear mejores condiciones materiales de trabajo.
- Repercusión en la productividad y empleo: los incrementos de productividad se basarán en la mejora de los métodos y de las instalaciones y tenderá al mantenimiento del nivel de empleo.
- Información sobre el sistema propuesto: La información contendrá el sistema de organización del trabajo propuesto, número de trabajadores afectados, trabajadores susceptibles de aplicación del sistema organizativo e incrementos de productividad previstos.
- Determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento normal: Determinación adecuada del método de trabajo, instalaciones, herramientas y equipos necesarios para llevar a cabo la fabricación, capacitación y formación adecuada de los trabajadores y condiciones de trabajo que permitan al trabajador desarrollarlo en buenas condiciones físicas y psíquicas.

**Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo.**— Los rendimientos normales/deberán ser alcanzados por el trabajador tras un período de adaptación, entendiéndose por tal el intervalo de tiempo que debe transcurrir para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar el rendimiento normal con la calidad establecida. Si transcurrido el período de adaptación, no se hubiere alcanzado al menos el rendimiento mínimo, se investigarán las causas, se tendrán en consideración los siguientes elementos de juicio:

- Formación adecuada.
- Experiencia necesaria.
- Acomodación al puesto de trabajo.
- Calidad del material utilizado.
- Cambios en los factores de medio ambiente.
- Eficacia de las herramientas.
- Incapacidad física y psíquica para realizar el trabajo objeto de estudio.

A partir de estas consideraciones la comisión paritaria determinará en cada caso qué factores no se cumplen o no pueden ser cumplidos, determinando

do, si procede, el traslado a otro puesto de trabajo; asimismo fijará los periodos de adaptación.

**Actividades y rendimiento.- Actividad óptima.-** Es la máxima reconocida que puede desarrollar / un operario medio trabajando ocho horas diarias; corresponde a 80 puntos Bedaux, 100 Crea y 133 puntos Comisión Nacional de Productividad.

**Rendimiento normal.-** Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal, que corresponde a 60 puntos Bedaux, 75 Crea y 100 de / la Comisión Nacional de Productividad.

**Rendimiento óptimo.-** Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima y que corresponde al 33% sobre el rendimiento normal.

**Remuneraciones.-** La retribución para el rendimiento óptimo que habrá de representar para un trabajador normal, un incremento / proporcional a dicho rendimiento, no podrá ser inferior al 33% de retribución sobre el salario-convenio cuando el trabajador desarrolla una actividad óptima, según los sistemas comúnmente conocidos.

La remuneración en el rendimiento normal queda determinada por las cantidades que en la tabla correspondiente figuran como salarios para cada categoría o nivel profesional.

**Tiempos de parada o espera.-** Tendrán la consideración de tiempos de parada y espera, aquellos en los que el trabajador haya de permanecer inactivo por causas ajenas a la voluntad del mismo, y sean imputables a la empresa, salvo en las circunstancias previstas en la legislación vigente, como no imputable a ninguna de las partes. Cuando el tiempo de parada y espera se produzca por causa ajena al trabajador, y sea a su vez imputable a la empresa, aquel percibirá en concepto de prima el promedio de la percibida en los tres meses anteriores.

**Otros incentivos.-** En las empresas que se trabaje a destajo o prima y / éstos no sean calculados mediante un sistema científico de los anunciados en este Convenio, se efectuará de común acuerdo / entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo al efecto los trabajadores recabar la asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa. A falta de acuerdo entre la empresa y / los trabajadores afectados, la comisión paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en su caso, siguiéndose los trámites previstos / para la implantación de un sistema determinado de organización del trabajo.

Las empresas que actualmente trabajen con sistemas de trabajo no medidos y deseen implantar sistemas científicos de medición a tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados, en el caso de llegar a un acuerdo en la implantación de nuevos sistemas, como mínimo y en concepto de / "garantía al personal", la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos tres meses, siempre que alcance similar nivel de producción al obtenido por el anterior sistema, calculado individualmente, por equipos, sección, etc., según los casos; la citada garantía se reducirá en / la proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema de nueva implantación.

**Revisión de tiempos y rendimientos.-** Se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso. En tal supuesto, solamente podrán modificarse los tiempos de las operaciones en que se hubieran producido modificaciones concretas del método, y solamente en relación con estas modificaciones.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores / o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

4. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

La solicitud de revisión se efectuará a la comisión paritaria, a iniciativa de cualquiera de las partes, Empresa o trabajadores afectados.

**Incentivos a la producción indirecta.-** Las empresas deberán establecer / un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se hubiere establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiere de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal. La remuneración será en función de la actividad media obtenida por el equipo, sección o fábrica, en cada caso. A falta de acuerdo / entre la Empresa y los trabajadores afectados, la comisión paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en su caso, siguiéndose los trámites previstos para la implantación de un sistema determinado de organización del trabajo.

**Garantías de que todo el proceso productivo se desarrolle en las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral.-** De acuerdo con el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo cinco, sin perjuicio de la responsabilidad del empresario respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores, los representantes de los trabajadores -- participarán en :

- Identificación y evaluación de los riesgos que puedan atentar a la salud en el proceso productivo.
- Vigilancia de los factores de medio ambiente de trabajo, los métodos / y las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores.
- Información sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos, y sobre / las sustancias utilizadas en el trabajo.
- Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento ergo económico de las prácticas de trabajo.
- Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- Adaptación ergo-económica de los puestos de trabajo.

**Tiempo - Máquina -** El tiempo de marcha de norma en una máquina es / el que debería tardar la máquina en producir de terminada cantidad, funcionando en condiciones óptimas.

**Tendencia lógica** por la que debe estimarse la actividad óptima para la / determinación del tiempo en que un trabajador realiza sus tareas en una / máquina.

**Comisión Paritaria.-** La comisión paritaria entenderá tanto de la implantación del sistema, como su desarrollo y reclamaciones que puedan producirse. A falta de acuerdo se someterá la cuestión -- planteada a la Comisión Mixta Paritaria prevista en este Convenio o directamente a la autoridad laboral competente al amparo de lo establecido en el art. 41.2d) y e), del Estatuto de los Trabajadores.

**Norma transitoria.-** Las empresas que tengan establecido en la fecha de / entrada en vigor de este Convenio un sistema determinado de trabajo y en aplicación los incentivos correspondientes, lo -- mantendrán en sus propios términos y condiciones con la salvedad de introducir aquellas modificaciones que resulten necesarias para dar cumplimiento a las normas de seguridad y de salud laboral previstas en este -- Convenio.

**Artículo 6 - Jornada.-** Para 1.992 la Jornada será de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual. Si el / cómputo anual de la jornada y su distribución supera en la semana la jornada

nada 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 el apartado anterior. 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 7 - Salarios.** - Se establecen con carácter general los salarios que se determinan 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 abono de quince años, con un límite de cinco, por importe del 5% los cuatro primeros y del 6% el último.

**Artículo 8 - Revisión Salarial.** - Los salarios serán revisados en la forma que seguidamente se detalla, a fin de garantizar para 1.992 un salario igual al incremento que experimente el IPC en dicho año más 1,50 puntos.

La diferencia que, en su caso se produce, se abonará con efectos de 1 de enero de 1.992, sirviendo como base de cálculo los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en el corriente año. Los salarios así calculados se tomarán asimismo como base para el incremento salarial que se establece para 1.993. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de dicho año.

**Artículo 9 - 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 1990 vieran 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 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 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.

**Artículo 10- 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, más la antigüedad que corresponda y por un importe de treinta días de salario.

**Artículo 11 - 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 figu-

ra 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 12 - Dietas y utilización de vehículo propio.** - En el caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la empresa, ésta abonará a aquél 5.000 ptas. en concepto de dieta completa y 2.500 en concepto de media dieta. La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono de 29 ptas. por Km. recorrido.

**Artículo 13 - Ayuda para estudios.** - Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad de 1.874 pesetas por hijo en edad escolar, entre 4 y 16 años.

**Artículo 14 - 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 13.174 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.

**Artículo 15 - 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. Se considera salario a estos efectos el conceptuado como tal en el Decreto de 17 de agosto de 1.973.

**Artículo 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 300.000 pesetas; esta cifra se elevará a 600.000 pesetas en los mismos supuestos cuando tengan carácter laboral.

**Artículo 17 - Jubilación.** - Aquellos trabajadores que se jubilen entre los 60 y 65 años, ambos inclusive, percibirán por una sola vez la cantidad de 300.000 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: 700.000 pesetas.  
Jubilación a los sesenta y un años: 600.000 pesetas.  
Jubilación a los sesenta y dos años: 500.000 pesetas.  
Jubilación a los sesenta y tres años: 400.000 pesetas.  
Jubilación a los sesenta y cuatro años: 300.000 pesetas.

**Artículo 18 - Vacaciones.** - Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, de los cuales al menos veintiuno 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 impida. 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 6 días. Se interrumpirán las vacaciones en caso de baja por accidente o enfermedad, en el segundo supuesto de duración mínima de 8 días. Los días no disfrutados se tomarán de descanso, en período de baja producción, de acuerdo con la empresa, dentro del año natural.

**Artículo 19 - 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 ca-

tegoría 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 al cenzará 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) Durante el permiso motivado por alumbramiento de la 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 exámenes 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 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

**Artículo 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 el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales 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, 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 del seguro de enfermedad. Se tendrá derecho en este caso a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.
9. Visita al médico de medicina general de la Seguridad Social, con el límite de 4 medias jornadas en el año, a cuenta de las reconocidas / en caso de enfermedad justificada.

La retribución de estos permisos se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

**Artículo 22 - 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 23 - 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.

**Artículo 24 - Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos.-** Se aplicarán los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 / de la Ordenanza Laboral y en la forma que en el mismo se establece.

**Artículo 25 - Seguridad y Salud Laboral.-**

0.- Ordenanza General.- La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este convenio se ajustará a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1.971 y les será asimismo de aplicación el Decreto de 11 de marzo de 1.971 que regula los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, sin perjuicio de que en su momento resulte de aplicación nueva normativa en esta materia.

1.- Consideraciones de carácter general.-

1.1 Las empresas que suscriben este Convenio, desarrollarán/ las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo no / afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

1.2 Los planteamientos y desarrollo de estas acciones y medidas de / serán ir encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida / y medio ambiente de trabajo.

1.3 En dichos planteamientos y desarrollo de los planes de Seguridad y Salud Laboral, así como en las mejoras de las condiciones de trabajo, participarán los trabajadores, sus representantes legales y/o sus Organizaciones firmantes, de acuerdo con la normativa / legal vigente.

2.- Criterios de Valoración y Límites de Exposición.-

2.1 Los criterios de valoración de riesgo y sus límites de exposición, serán los definidos en las normas tanto generales como / las específicas (O.G.S.H.T. y Estatuto de los Trabajadores), por los acuerdos, convenios y recomendaciones internacionales suscritos por nuestro país así como por los criterios empleados por el INSHT.

2.2 En cada centro de trabajo, a instancia de los trabajadores, sus representantes legales, sección sindical o la propia Dirección/ de la empresa, se efectuará un registro de los datos medico-ambientales por el INSHT, por técnicos o empresas especialistas en la materia, a juicio de las partes.

2.3 La representación legal de los trabajadores estará presente durante las mediciones. Los resultados de las mismas serán facilitados a la Dirección de la empresa y a los representantes legales de los trabajadores. En los supuestos en que no exista representación / de los trabajadores con esta competencia, se procederá a la designación de un trabajador que ostentará dichas funciones.

## 3.- Análisis de soluciones.-

- 3.1 Cuando en algún puesto de trabajo se presente riesgo para la salud (física o mental), el análisis de soluciones se planteará / en el siguiente orden:

Modificación de los procesos y/o de sus características técnicas al objeto de evitar la generación y transmisión del riesgo desde el lugar de origen.

Aislamiento del foco emisor, evitando la exposición al riesgo/ de persona alguna ó reduciéndolo al menor número posible.

Reducción de los tiempos de exposición.

Utilización de prendas y medios de protección; esta medida tendrá a ser excepcional y transitoria, con determinación de plazo para la desaparición o reducción del riesgo.

- 3.2 En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se / prestará especial atención a que los procesos o productos no generen riesgos para la salud. Dichas modificaciones serán previamente puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

- 3.3 Los representantes de los trabajadores tendrán información previa a la puesta en funcionamiento de nueva maquinaria, así como de aquella que sea modificada o reestructurada, pudiendo formular las observaciones que consideren oportunas en orden a la normativa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. En el supuesto de que no se cumpla la normativa específica de seguridad en máquinas, emitirán informe a la Dirección de la Empresa y, en su caso, a la Inspección de Trabajo, con copia a la Dirección.

## 4.- Reconocimientos médicos anuales.-

- 4.1 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. Dentro de estos reconocimientos anuales, se prestará especial atención a los reconocimientos específicos a la mujer.

Los resultados de los reconocimientos médicos, quedarán reflejados en la cartilla individual que se proporcionará a cada trabajador / según reglamento de la OSME.

- 4.2 En los supuestos de maternidad, existirán el derecho al cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones/ del mismo por toxicidad, peligrosidad, penosidad, determinadas materias primas, etc., puedan producir aborto o malformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación al puesto de origen/ cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo después del parto.

## 5.- Ergonomía en los puestos de trabajo.- Serán de aplicación todas las recomendaciones y normas emitidas por el INSHT, así como las normas mencionadas en el punto 2.

Se prestará especial atención a los puestos de trabajo en pantallas, adaptándose dichos puestos según las normas y recomendaciones antes mencionadas, para evitar riesgos a la Salud de los trabajadores.

## 6.- Ropa de trabajo.-

- 6.1 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.

- 6.2 En los trabajos que requieran contacto con ácido, se les dotará de ropa antiácida o de lana adecuada; estas prendas no sufrirán por sí mismas menoscabo de las condiciones normales de trabajo. Dichas prendas y calzado, solo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indica.

## 7.- Información y Formación.-

- 7.1 Los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a la información y formación necesarias sobre las materias empleadas,

la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud / física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obra en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales/ del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

- 7.2 El empresario vendrá obligado a facilitar la formación necesaria sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo, a los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica; la misma actuación se seguirá respecto a sus representantes sindicales en el centro de trabajo.

- 7.3 El empresario y los representantes Sindicales o Vigilantes de Seguridad en su defecto, tendrán una reunión trimestral para tratar temas específicos de Seguridad y Salud Laboral, en estas reuniones, el empresario facilitará información sobre:

Absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

## Artículo 26 - Derechos Sindicales.-

De carácter general.- Se establecen los siguientes:

- a) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, a un determinado Sindicato, / pueden 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 art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) En los centros de trabajo con plantilla superior a cien 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 dirigida, mediante copia, a la Dirección del centro de trabajo.

- c) Los representantes sindicales 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) No se discriminará en su actuación sindical a los trabajadores temporales, si bien el ejercicio de sus derechos sindicales no se/ desfigurará la naturaleza temporal de sus contratos. Podrán elegir representantes cualquiera que sea la modalidad de la contratación temporal, / conforme con lo establecido en el art. 72 del Estatuto de los Trabajadores.

Secciones Sindicales.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativas y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuentan con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos / en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

**Delegados Sindicales.** - De los Delegados Sindicales. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a / más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresas, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno  
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos  
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres  
De 5.001 en adelante: Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo estarán representados / por un solo Delegado Sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

**Funciones de los Delegados Sindicales:**

1. 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 o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.
3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa / debe 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, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.
4. 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 al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al / Sindicato.
  - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones 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.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo / y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
7. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.
8. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

9. 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 cuenta corriente o libreta de ahorros a / la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán 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 hubiera.

**Comité de Empresa.** - Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- a) Ser informados por la Dirección de la Empresa:
  1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al / que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la producción de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
  2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
  3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o / temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.
  4. En función de la materia de que se trate:
    - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de / tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
    - b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
    - c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
    - d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, / en supuestos de despido.
    - e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
  1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
  2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
  3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de / obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  4. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
  5. Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo / relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa peccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

8. Velarán porque las condiciones de trabajo se ajusten a la normativa de seguridad e higiene establecida en la Ordenanza General y en las prescripciones que al efecto se determinan en este Convenio.

## 2. Garantías.-

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o / muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. En el supuesto de despido de representantes / legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión ó extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional / por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa/ en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ajacriendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá, a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo / quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y / por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones, y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras Entidades.

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 convenientemen-

ta; 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 la Asamblea si no se dá cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación, no estarán afectadas por la limitación de los 2 meses a los que se hace referencia en el párrafo anterior.

**Artículo 27 - Excedencia forzosa.-** Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad en su Sindicato y que deben 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 incorporación al trabajo, agotada aquélla.

**Artículo 28 - Faltas graves y muy graves.-** En los supuestos de faltas graves y muy graves, será oído/ el trabajador previamente a la sanción.

**Artículo 29 - 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 la Centrales Sindicales firmantes del Convenio y los segundos por / la A.M.E. 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; asimismo, a solicitud de una de las partes, procederá a designar árbitro que resuelva respecto a la cuestión planteada.

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 el trabajo, llevándose a cabo/ los pertinentes estudios en orden a una aplicación práctica de dicha -- normativa el sector metalgráfico. Los trabajos se llevarán a cabo en el plazo de vigencia de este Convenio.

## CLÁUSULAS ADICIONALES.-

**Primera.- Formación y Reciclaje.-** Se someterá esta materia a la "Mesa Sectorial" para la adopción, en su caso, de los acuerdos que procedan.

**Segunda.- 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 mejoras voluntarias concedidas por la Empresa.

**Tercera.- Categorías Profesionales.-**

**Clasificación Profesional:**

Los trabajadores afectados por este Convenio, en razón de sus funciones y / especialización, se clasifican en:

- \* Operarios
- \* Administrativos
- \* Técnicos

**Operarios:**

Los operarios por su cualificación serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

- **Auxiliar de fábrica:** Es el trabajador que ejecuta labores, que requieren únicamente esfuerzo físico y/o atención y que no precisan de formación / específica.
- **Las actuales categorías "de Trabajos Secundarios" y "Peón" quedarán incluidas en este apartado, con los efectos económicos que se fijen.**
- **Especialistas:** Es el operario que mediante la práctica de varias actividades o labores, realizan funciones que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, como entretanamiento o vigilancia de máquinas motrices, o de las determinativas de un proceso de fabricación.

En este grupo, a título indicativo, se comprenden:

Soldador de accesorios en máquinas semiautomáticas; alimentador de máquinas automáticas; probador o revisador; embalsador-encajonador; prensista o extrusionador; soldador; cizallador; conductor de carretillas; pestañador; estamador y cerrador-sertidor.

\* **Cizallador de hojas litografiadas:** cuando realice, además de su propio / cometido, el cambio de formatos, tendrá categoría de Oficial de 3º, no obstante no haber obtenido la condición de profesional de oficio.

\* **Capataz:** es el trabajador que reúne condiciones prácticas para dirigir / un grupo de auxiliares de fábrica o de especialistas, en labores que no / exigen conocimientos técnicos.

\* **Guardas - Serenos, Ordenanzas y Porteros:**

- **Profesional de Oficio:** Es el operario que con la preparación y conocimiento a nivel de los que pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional, lo acredite en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizarse en la empresa. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la cualificación de Oficial de 3º. Los auxiliares de fábrica y especialistas, podrán acceder al grupo de profesionales de oficio si superaran las mencionadas pruebas.

El operario que posea título expedido por Escuela o Centro de Formación / Profesional, oficialmente reconocidos, ingresará con la categoría de Oficial, una vez superado el período de prueba fijado en Convenio.

En este grupo, a título indicativo, se comprenden:

Fotógrafo-retocador; montador-insolador; maquinista; maquinista de primera; especial litógrafo; barnizador; ajustador; tornero; electricista; metálico o troquelista; fresador y maquinistas.

\* **Oficial de Segunda:** Es el operario que, ostentando la cualificación de Oficial de 3º dentro de la Empresa, superará las pruebas técnico-prácticas establecidas por ésta, para demostrar su aptitud en la / realización de trabajos que cuenta con un suficiente grado de perfección y calidad.

Sin perjuicio de lo previsto en cuanto a los niveles de profesional / de oficio, tendrán categoría de oficial de primera el fotógrafo-retocador y el barnizador, éste cuando tenga la responsabilidad de barni-

zar o esmaltar sobre hojelata, aluminio u otros materiales y cortar ó rectificar rodillos para efectuar la reserva.

\* **Oficial de Primera:** Es el operario que, ostentando la cualificación / de Oficial de 2º dentro de la empresa, superará / las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta, para demostrar / su aptitud para realizar trabajos, tanto en su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

\* **Almacenero:** Equiparado a profesional de oficio de segunda, es el responsable de almacén general o de cada una de los almacenes generales que tenga la empresa, entendiéndose por almacenes generales los que dan servicio a toda la fábrica, encargado de despachar / los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuir las / en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los / libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada - redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes indicando destino de materiales y procedencia y utilizará para ello / los recursos necesarios.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almaceneros.

Cuando el almacenero realice, además de las funciones señaladas, el / cálculo del precio de cada material a la vista de los gastos que le / son aplicables, quedará asimilado, a efectos económicos, a la categoría de oficial administrativo de primera, consolidándose, pero sujeto en / cuanto a las demás condiciones a las establecidas en su categoría propia de almacenero.

\* **Oficial especialista de litografía:** Es el responsable de funcionamiento de máquinas rotativas de dos / ó más colores.

\* **Encargado de sección:** Es el operario que, bajo las órdenes superiores, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica a su / personal la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de las disciplinas de su Sección, con práctica completa de su cometido.

\* **Administrativos:** Se comprenden en este concepto los trabajadores que poseen conocimientos de proceso administrativo o contable y realizan en oficinas generales o de fábrica funciones de / esta naturaleza o de mecanización y proceso de datos.

\* **Telafonistas.**

\* **Técnicos:** Se consideran técnicos quienes, en posesión de título superior, de grado medio, de diploma de centros docentes de enseñanza profesional, o los que careciendo de título con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones de carácter técnico.

**Movilidad funcional.-**

- **De carácter general.-** Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional / en el ámbito de los grupos profesionales, con / el límite de los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador; se entiende que dichos requisitos se den en el grupo de especialistas y auxiliares de fábrica. En los supuestos de movilidad funcional, serán garantizados a los trabajadores sus derechos profesionales y económicos.

**Profesionales de Oficio.-** Se condicionará la movilidad funcional a los / siguientes criterios:

\* **Por necesidades del servicio:**

1. Sin menoscabo de la formación del trabajador.
2. Respeto de las percepciones que por todos los conceptos se tuvieren asignadas en el puesto de origen y en función del rendimiento.

3. Informe previo a los representantes de los trabajadores, salvo que por razones del trabajo no pueda efectuarse, lo que tendrá lugar posteriormente.

• Por mutuo acuerdo:

Se estará a lo convenido entre ambas partes, con informe a la representación de los trabajadores.

• Por disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador:

1. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, desgaste físico natural en la empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad, siempre que ésta no le impide desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará a esta personal al puesto más adecuado, pudiendo optar el trabajo entre percibir el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo o el salario y prima del anterior; en este segundo caso, la prima que se percibirá será el promedio de la obtenida en el año anterior al cambio de puesto de trabajo y se revisará anualmente incrementándose en el mismo porcentaje que el fijado para su antiguo salario de calificación.

2. Información previa a la representación de los trabajadores.

Cuarta.- Auxiliar de Fábrica.- El salario correspondiente a esta categoría será el fijado para la categoría de peón en las tablas que se unen a este Convenio.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

Primera.- Se mantienen las definiciones de las distintas categorías profesionales, previstas en la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971, en tanto no sean establecidas / nuevas definiciones por la Comisión Deliberadora de este Convenio.

Segunda.- La diferencia salarial entre las categorías y especialista de segunda y especialista de primera, se abonará con efectos de 1 de julio de 1992. Igual criterio se seguirá con la categoría de trabajos secundarios respecto a la de nueva creación, Auxiliar de Fábrica.

Tercera.- En el plazo de tres meses, el Grupo de Trabajo estudiará y / elaborará las definiciones y cometidos correspondientes al personal de informática y asimismo se procederá a la supresión de aquellas categorías que hayan quedado obsoletas.

#### DISPOSICIÓN FINAL.-

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 1983. El importe de la prima correspondiente será satisfecho en su totalidad por la empresa.

#### TABLA SALARIAL PARA 1.992, CON EL INCREMENTO DEL 7,85%

(Convenio Colectivo de Empresas Metalgráficas y de Fabricación de Envases Metálicos, que carezcan de Convenio propio o de Zona).

	TABLA SALARIAL		RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA SIN ANTIGÜEDAD	HORA EXTRAORDINARIA Pesetas
	Diaría	Mensual		
<b>Personal Obrero</b>				
Aprendiz 16 años	2.117	( 63.510)	1.066.968	988
Aprendiz 17 años	2.437	( 73.110)	1.228.248	1.138
Trabajos secundar.	2.669	( 80.070)	1.345.176	1.246
Peón	2.800	( 84.000)	1.411.200	1.306
(1) Especialista 2º	2.870	( 86.100)	1.446.480	1.339
(1) Especialista 1º	2.931	( 87.930)	1.477.224	1.368
Oficial 3º	3.003	( 90.090)	1.513.512	1.401
Oficial 2º	3.072	( 92.160)	1.548.288	1.433
Oficial 1º	3.273	( 98.190)	1.649.592	1.527
Oficial Esp. Lit.	3.474	(104.220)	1.750.896	1.621
Capataz	3.003	( 90.090)	1.513.512	1.401
Encargado sección	3.577	(107.310)	1.802.808	1.670
Guarda y Sarano	2.870	( 86.100)	1.446.480	1.339
Portero	2.870	( 86.100)	1.446.480	1.339
Ordenanza	2.870	( 86.100)	1.446.480	1.339
Almacenero y List.	3.003	( 90.090)	1.513.512	1.401
<b>Personal Administ.</b>				
Aspirante 16 años	(2.138)	64.145	1.064.807	988
Aspirante 17 años	(2.469)	74.067	1.229.512	1.139
Telefonista	(2.910)	87.297	1.449.130	1.341
Auxiliar	(3.045)	91.344	1.516.310	1.403
Oficial 2º	(3.120)	93.595	1.553.677	1.440
Oficial 1º	(3.320)	99.611	1.653.543	1.533
Jefe 2º	(3.695)	110.836	1.839.878	1.704
Jefe 1º	(3.829)	114.883	1.907.058	1.768
<b>Personal Técnico</b>				
Delina. dibujante	(3.213)	96.339	1.599.227	1.483
Proyectista 3º	(3.213)	96.339	1.599.227	1.483
Proyectista 2º	(3.346)	100.386	1.666.408	1.545
Proyectista 1º	(3.482)	104.468	1.734.169	1.609
Maestro encargado	(3.829)	114.883	1.907.058	1.768
Técnico Organiza.	(3.322)	99.647	1.654.140	1.533
Jefe Organiza.	(3.829)	114.883	1.907.058	1.768
Títul. Grado Med.	(3.838)	115.129	1.911.141	1.769
Títul. Grado Sup.	(5.053)	151.582	2.516.261	2.332

(1) Será de aplicación la Disposición Transitoria Segunda.