

centro de Educación Infantil «Nazaret» podrá funcionar con una capacidad de seis unidades del segundo ciclo y 205 puestos escolares.

Cuarto.—El centro de Educación Secundaria que por la presente Orden se autoriza deberá cumplir la norma básica de la edificación NBE-CPI/91 de condiciones de protección contra incendios en los edificios, aprobada por Real Decreto 279/1991, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 8), y muy especialmente lo establecido en su anejo D, que establece las condiciones particulares para el uso docente. Todo ello sin perjuicio de que hayan de cumplirse otros requisitos exigidos por la normativa municipal o autonómica correspondiente.

Quinto.—Quedan dichos centros obligados al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna revisión cuando haya de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden.

Sexto.—Contra la presente resolución el interesado podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses desde el día de su notificación, previa comunicación a este Ministerio, de acuerdo con los artículos 37.1 y 58 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956 y el artículo 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Madrid, 30 de septiembre de 1994.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

22885 *ORDEN de 19 de septiembre de 1994 por la que se autoriza la apertura y funcionamiento del centro de Formación Profesional «Centro de Enseñanzas Técnicas Especializadas», de Madrid.*

Visto el expediente iniciado a instancia de don Juan Luis Rodríguez Franco, como representante legal de la compañía mercantil «IENSA, Sociedad Anónima», en solicitud de autorización de apertura y funcionamiento de un centro de Formación Profesional específica para impartir ciclos formativos de las familias profesionales de Administración y Gestión y Servicios Socioculturales que se denominaría «Centro de Enseñanzas Técnicas Especializadas», y estaría situado en calle Almirante, número 27, de Madrid,

Este Ministerio, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7.º 3 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, ha resuelto:

Primero.—1. Autorizar la apertura y funcionamiento del centro que a continuación se señala:

Denominación genérica: Centro de Formación Profesional.
Denominación específica: «Centro de Enseñanzas Técnicas Especializadas».
Domicilio: Calle Almirante, número 27.
Localidad: Madrid.
Municipio: Madrid.
Provincia: Madrid.
Titular: «IENSA, Sociedad Anónima».
Enseñanzas que se autorizan: Ciclos formativos de la familia profesional de Servicios Socioculturales.
Capacidad: Número de grupos: Dos.
Número de puestos escolares: 60 en presencia simultánea.
Ciclos formativos de la familia profesional de Administración y Gestión.
Capacidad: Número de grupos: Ocho.
Número de puestos escolares: 240 en presencia simultánea.

2. Una vez aprobados los títulos y enseñanzas mínimas de los Ciclos formativos de las familias profesionales de Servicios Socioculturales y «Administración y Gestión», el titular del Centro deberá comunicar a la Dirección General de Centros Escolares los ciclos formativos concretos de las familias profesionales citadas que deseen impartir.

Segundo.—Provisionalmente, en tanto se implanten las enseñanzas definitivas con arreglo al nuevo sistema educativo, el centro podrá impartir las siguientes enseñanzas:

Formación Profesional de segundo grado.
Rama Administrativa y Comercial:

Especialidades: Programador de Gestión.
Informática de Empresas.
Secretariado Ejecutivo de Dirección.
Administración de Empresas.

Capacidad: Ocho unidades.

Rama Hogar:

Especialidad: Jardines de Infancia.

Capacidad: Dos unidades.

Curso de enseñanzas complementarias para el acceso del Primero al Segundo grado de Formación Profesional.

Capacidad: Dos unidades

Madrid, 19 de septiembre de 1994.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

22886 *RESOLUCION de 30 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Programación e Inversiones, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, relativa al recurso contencioso-administrativo número 502.083, sobre la disminución de dos unidades del concierto educativo del centro de formación profesional de primer grado «Centro de Estudios Roles», de Madrid.*

En el recurso contencioso-administrativo número 502.083, interpuesto en nombre y representación del «Centro de Estudios Roles» contra la Orden ministerial de 14 de abril de 1990, por la que se autorizó la disminución de dos unidades al concierto del centro de formación profesional de primer grado «Centro de Estudios Roles», de Madrid, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 30 de noviembre de 1993, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora de los Tribunales doña María del Carmen Gómez Garcés, en nombre y representación del «Centro de Estudios Roles» contra la Orden de 14 de abril de 1990, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución administrativa por ser conforme a Derecho, sin hacer condena en costas.»

Dispuesto por Orden ministerial de 29 de julio de 1994, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 30 de septiembre de 1994.—El Director general, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia de Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22887 *RESOLUCION de 26 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, aplicable a las empresas que carezcan de Convenio propio o de zona.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, aplicable a las empresas que carezcan de Convenio propio o de zona (código de Convenio número 9903445), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1994, de una parte, por la Asociación Metalgráfica Española, en representación de las empresas del sector, y de otra, por Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, 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, 26 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRAFICA Y DE FABRICACION DE ENVASES METALICOS, APLICABLE A LAS EMPRESAS 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 1994. Los efectos económicos se retrotraerán al 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 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 de 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 aquélla 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 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 incentivación 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 hubiera 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, si procede, el traslado a otro puesto de trabajo; asimismo, fijará los períodos 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 de la 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 por 100 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 por 100 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, aquél 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 enunciados 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 de 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 "ad personam"», 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 rendimiento: 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 aquél.

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 hubiera establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera 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 desarrolla en las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral: De acuerdo con el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 5, 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, así como sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.

Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento ergonómico de las prácticas de trabajo.

Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.

Adaptación ergoeconómica 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 determinada 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 artículo 41.2, d) 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 1994, la jornada será de 1.778 horas anuales 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 cómputos 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 quinquenios, con un límite de cinco, por importe del 5 por 100 los cuatro primeros y del 6 el último.

Artículo 8. Revisión salarial.

Los salarios serán revisados en el incremento del índice de precios al consumo correspondiente a 1994 que exceda del 4 por 100.

La diferencia que, en su caso, se produzca se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, 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 establezca para 1995. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de dicho año.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será siempre voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de prevenir o reparar siniestros o por causa de fuerza mayor, riesgo de pérdida de materia prima o para hacer frente a pedidos en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la peculiaridad de las empresas afectadas por el Convenio.

Tendrán el carácter de horas estructurales, a efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias a las que se ha hecho referencia en los apartados anteriores 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.

Se suprimen las horas extraordinarias que tengan al carácter de habituales, con las salvedades anteriormente referidas.

El importe de las horas extraordinarias será el fijado en el anexo, 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 vinieran percibiendo, por el concepto de horas extraordinarias, cantidades superiores, mantendrán el valor de éstas a título personal durante la vigencia del presente Convenio.

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, 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 Industrial Metalgráficas, calculándose sobre el salario que figura para cada categoría profesional en el anexo. Queda sin efecto el apartado 2 del citado artículo 56. A nivel de empresa, podrá establecerse el pago fraccionado de los beneficios del corriente año.

Artículo 12. Dietas y utilización de vehículo propio.

En el caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la empresa, ésta abonará a aquél 5.300 pesetas, en concepto de dieta completa, y 2.650 pesetas, en concepto de media dieta. La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono de 30,50 pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 13. Ayuda para estudios.

Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad de 2.047 pesetas por hijo en edad escolar, entre cuatro y dieciséis 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 14.397 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.

En caso de accidente o enfermedad profesional, la empresa complementará, desde el primer día de baja, la prestación correspondiente de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización.

En el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral, se abonará el complemento previsto en el apartado anterior en las siguientes condiciones:

Con hospitalización, desde el cuarto día de baja hasta el alta médica; sin hospitalización, desde el día duodécimo de baja hasta el alta médica, con el límite de seis meses.

Artículo 16. Ayuda por invalidez y defunción.

Desde el 1 de enero de 1994, las empresas garantizarán a su personal de plantilla, bien directamente o mediante seguro colectivo al efecto establecido, las siguientes ayudas:

Fallecimiento por cualquier causa: 1.350.000 pesetas al beneficiario previsto.

Fallecimiento por accidente laboral: 2.650.000 pesetas al beneficiario previsto.

Invalidez absoluta y permanente:

Por causa laboral: 1.650.000 pesetas.

Por causa no laboral: 1.350.000 pesetas.

Queda sin efecto el acuerdo adoptado sobre seguro colectivo por la Comisión Mixta Paritaria, en su reunión de 27 de septiembre de 1983.

El grado de invalidez se determinará según la normativa vigente en la materia de la Seguridad Social.

Artículo 17. Jubilación.

Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y sesenta y cinco años, con una antigüedad mínima en la empresa de tres años, percibirán por una sola vez:

Jubilación a los sesenta años: 600.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y un años: 550.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y dos años: 500.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y tres años: 450.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y cuatro años: 400.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y cinco años: 350.000 pesetas.

Artículo 18. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales al año, de los cuales al menos veintiuno serán ininterrumpidos entre el 20 de junio y el 15 de septiembre, debiendo la empresa elaborar el correspondiente calendario, con anterioridad al 31 de marzo, previo informe de los representantes

sindicales y salvo que causas derivadas de la producción y organización del trabajo lo impida. La distribución de estas vacaciones se hará por acuerdo entra la empresa y su personal.

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

Disfrutarán de 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 o enfermedad, en el segundo supuesto de duración mínima de ocho días. Igual interrupción se producirá en caso de que el trabajador contraiga matrimonio dentro del período vacacional, siempre que lo comunique con anterioridad al inicio de sus vacaciones. Los días no disfrutados por estas causas se tomarán de descanso, en período de baja producción, de acuerdo con la empresa, dentro del año natural.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de haberse establecido un cierre en el centro de trabajo, sin que al trabajador se dé una ocupación efectiva, éste percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

La retribución de los días de vacaciones se corresponderá con la media de los tres meses anteriores a su inicio, en jornada normal, comprendiendo el salario real, primas, antigüedad y pluses devengados.

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 categoría profesional en la columna A del anexo del presente Convenio, incrementado en la antigüedad correspondiente. Este plus se computará por períodos semanales y tendrá derecho a él el personal que no haya cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período, y alcanzará a los días trabajados más domingos y festivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en los siguientes supuestos en concreto:

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

b) Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos 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 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 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 por 100 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, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas 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 cuatro 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 por 100.

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 1971, y les será, asimismo, de aplicación el Decreto de 11 de marzo de 1971, 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 empresa 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 deberán 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 riesgos y sus límites de exposición serán los definidos en las normas tanto generales como las específicas (Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Estatuto de los Trabajadores), por los acuerdos, Convenios y recomendaciones internacionales suscritos por nuestro país, así como por los criterios empleados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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 médico-ambientales por el Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 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 o reduciéndolo al menor número posible.

Reducción de los tiempos de exposición.

Utilización de prendas y medios de protección; esta medida tenderá 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 contra 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 a 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, existirá el derecho al cambio de 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 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 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 supondrán por sí mismas menoscabo de las condiciones normales de trabajo. Dichas prendas y calzado sólo 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 obre 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 utilizan.

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 artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios a disposición de los sindicatos y del Comité o Delegados de Personal. En todo caso, las empresas pondrán tablón de anuncios o forma similar de comunicación a disposición de los representantes de los trabajadores. Cualquier comunicación que se estipule o se inserte en tablón de anuncios será previamente 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 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 en 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 a lo establecido en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores.

Secciones sindicales: Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten 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 Empresa, 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, así como servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicatos 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. 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, 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 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.

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 situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de 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:

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.

Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo 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, aun 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 paccionada, 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.

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 éste.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o 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 ejerciendo 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 com-

ponentes, 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 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 transcurrieran 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 Asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal mancomunadamente; de la convocatoria y 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 da cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada y en el supuesto de cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por la limitación de los dos 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 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, ni 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 las 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.

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 al sector metalgráfico. Los trabajos se llevarán a cabo en el plazo de vigencia de este Convenio.

Cláusula adicional primera. Formación y reciclaje.

Se someterá esta materia a la Mesa Sectorial para la adopción, en su caso, de los acuerdos que procedan.

Las partes firmantes se adhieren al acuerdo sobre formación continua que con fecha 16 de diciembre de 1992 han suscrito CEOE, CEPYME, UGT, CCOO. y el Gobierno.

Cláusula adicional 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.

Cláusula adicional 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 fije.

Especialistas: Es el operario que, mediante la práctica de varias actividades o labores, realiza funciones que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, como entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices o las determinativas de un proceso de fabricación.

En este grupo, a título indicativo, se comprenden:

Soldador de accesorios en máquinas automáticas.
Alimentador de máquinas automáticas.
Probador o Revisor.
Embalador-Encajocanador.
Prensista o Extrusionador.
Soldador.
Cizallador.
Conductor de carretillas.
Pestañador.
Estampador.
Cerrador-Sertidor.

Cizallador de hojas litografiadas: Cuando realice, además de su propio cometido, el cambio de formatos, tendrá categoría de Oficial de tercera, 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 exijan 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 calificación de Oficial de tercera. Los Auxiliares de fábrica y Especialistas podrán acceder al grupo de profesionales de oficio si superan 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.
Matricero o Troquelista.

Fresador.
Maquinistas.

Oficial de segunda: Es el operario que, ostentando la clasificación de Oficial de tercera 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 barnizar o esmaltar sobre hojalata, aluminio u otros materiales y cortar o rectificar rodillos para efectuar la reserva.

Oficial de primera: Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de segunda 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.

Almacenero: Equiparado a profesional de oficio de segunda es el responsable de almacén general o de cada uno de los 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, consolidándola, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones a las establecidas en su categoría propia de Almacenero.

Oficial especialista de Litografía: Es el responsable del funcionamiento de máquinas rotativas de dos o más colores.

Encargado de Sección: Es el operario que, bajos 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 aquéllos, 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.

Telefonistas.

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 dan 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 impida desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará a este personal al puesto más adecuado, pudiendo optar el trabajador 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.

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria segunda.

En el plazo de tres meses, el grupo de trabajo estudiará y elaborará las definiciones y cometidos correspondientes al personal de informática; asimismo se procederá a la supresión de aquellas categorías que hayan quedado obsoletas.

Disposición transitoria tercera.

Aquellos artículos del Convenio de 1993 que hacen referencia a disposiciones derogadas, se mantendrán en sus propios términos hasta que en la Mesa Sectorial se llegue a un acuerdo sobre su modificación.

ANEXO

Tabla salarial para 1994, con el incremento del 3,8 por 100

Categoría	Tabla salarial		Retribución anual bruta sin antigüedad — Pesetas	Hora extraordinaria — Pesetas
	Diaria — Pesetas	Mensual — Pesetas		
Personal obrero:				
Aprendiz dieciséis años	2.313	(69.390)	1.165.752	1.080
Aprendiz diecisiete años	2.662	(79.860)	1.341.648	1.244
Auxiliar de fábrica	3.059	(91.770)	1.541.736	1.427
Especialista	3.202	(96.060)	1.613.808	1.495
Oficial de tercera	3.281	(98.430)	1.653.624	1.531
Oficial de segunda	3.356	(100.680)	1.691.424	1.565
Oficial de primera	3.576	(107.280)	1.802.304	1.668
Oficial Esp. Litografía	3.795	(113.850)	1.912.680	1.771
Capataz	3.281	(98.430)	1.653.624	1.531
Encargado de Sección	3.908	(117.240)	1.969.632	1.825
Guarda y Sereno	3.136	(94.080)	1.580.544	1.463
Portero	3.136	(94.080)	1.580.544	1.463
Ordenanza	3.136	(94.080)	1.580.544	1.463
Almacenero y Listero	3.281	(98.430)	1.653.624	1.531
Personal administrativo:				
Aspirante dieciséis años	(2.336)	70.078	1.163.295	1.080
Aspirante diecisiete años	(2.697)	80.918	1.343.239	1.245
Telefonista	(3.179)	95.371	1.583.159	1.465
Auxiliar	(3.326)	99.793	1.656.564	1.533
Oficial de segunda	(3.408)	102.252	1.697.383	1.574
Oficial de primera	(3.627)	108.825	1.806.495	1.674
Jefe de segunda	(4.036)	121.088	2.010.061	1.861
Jefe de primera	(4.184)	125.509	2.083.449	1.932
Personal técnico:				
Delineante Dibujante	(3.508)	105.250	1.747.150	1.620
Proyectista de tercera	(3.508)	105.250	1.747.150	1.620
Proyectista de segunda	(3.656)	109.671	1.820.539	1.688
Proyectista de primera	(3.804)	114.131	1.894.575	1.757
Maestro encargado	(4.184)	125.509	2.083.449	1.932
Técnico organización	(3.629)	108.863	1.807.126	1.675
Jefe de organización	(4.184)	125.509	2.083.449	1.932
Titular Graduado Medio	(4.193)	125.778	2.087.915	1.933
Titular Grado Superior	(5.520)	165.603	2.749.010	2.547

22888 RESOLUCION de 26 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo en el que se contiene el texto adicional anexo al I Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones.

Visto el texto del acuerdo en el que se contiene el texto adicional anexo al I Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de

la Secretaría General de Comunicaciones («Boletín Oficial del Estado» de 31 de agosto de 1991 (número de código 9003612), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Administración, en su representación, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO., CSIF, SL y ELA-STV, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994, y de conformidad con