

## ANEXO VI

## Diets y kilometraje

## Diets

| Categoría/función                                | Completa<br>Pesetas | Comida<br>Pesetas | Cena<br>Pesetas | Alojamiento<br>Pesetas |
|--------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|------------------------|
| Jefe regional, Delegado y Jefe de Almacén .....  | Gastos a justificar |                   |                 |                        |
| Supervisor de Ventas y Jefe administrativo ..... | 10.535              | 2.200             | 1.050           | 7.285                  |
| Asistente Comercial .....                        | 10.100              | 2.200             | 1.050           | 6.850                  |
| Encargado, administrativos y resto .....         | 9.825               | 2.200             | 1.050           | 6.575                  |

(\*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

Desplazamiento al extranjero: Gastos a justificar.  
Kilometraje: 32 pesetas por kilómetro.

## 20313 RESOLUCION de 9 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (código de Convenio número 9003445), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 1995, de una parte, por la Asociación Metalgráfica Española, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 9 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRAFICA Y DE FABRICACION DE ENVASES METALICOS, APLICABLE A LAS EMPRESAS QUE CARECEN 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 1995. 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 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 funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velarán por ello 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 tendrá 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 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-Convención cuando el trabajador desarrolla una actividad óptima, según los sistemas comúnmente conocidos.

La remuneración en el rendimiento normal queda determinada por las categorías 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 paro 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, 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 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 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 ergonómica 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 se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido.

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 1995, la jornada de trabajo será de mil setecientos setenta y seis horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, tanto si se prestan en jornada continuada como partida. Se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas consolidadas, que se mantendrán a título exclusivamente personal.

La fijación del calendario laboral y honorarios de trabajo, será facultad de la Dirección de la empresa que, una vez conocido el calendario del año, acordará con los representantes de los trabajadores el cuadro horario y calendario correspondiente.

Por razones objetivas de la producción, debidamente acreditadas, aumento de pedidos, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán flexibilizar hasta sesenta y cuatro horas del cómputo anual establecido, con sujeción a los siguientes requisitos:

Preaviso con antelación mínima de setenta y dos horas, a los representantes de los trabajadores e, individualmente, en su caso, a los afectados. En el supuesto de no haber sido previstos en el calendario anual los períodos de flexibilización, la forma de llevar ésta a efecto será acordada con los representantes de los trabajadores.

Los límites de la jornada diaria serán, mínimo de seis horas y máximo de diez. Respeto de los descansos entre jornadas y semanal.

La compensación mediante descanso ha de tener lugar dentro del año natural, bien por días completos o reducción de jornada, con adelanto del final de la misma.

En cuanto a los trabajadores cuyo contrato de trabajo no cubra la jornada anual completa, la compensación con descanso se regularizará con anterioridad a la finalización del contrato.

#### 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 IPC correspondiente a 1995, que exceda del 5,1 por 100.

La diferencia que, en su caso se produzca, se abonará con efectos de 1 de enero de 1995, 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 establezcan para 1996. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de dicho año.

#### Artículo 9. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal, según la distribución al efecto prevista.

Hasta la mitad de las horas extraordinarias, podrán ser compensadas mediante descanso en igual número de horas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias no compensadas con descanso se abonarán con el incremento del 2,5 por 100 de su valor en 1994.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, será voluntaria por parte del trabajador; no obstante, será obligatoria su realización para prevenir siniestros o daños, reparaciones urgentes, y relevo de turno.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales, legalmente permitidas.

#### 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 figura para cada categoría profesional en el anexo I. Queda sin efecto el apartado 2 del citado artículo 56. A nivel de empresa, podrá establecerse el pago fraccionado de los beneficios del 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 5.570 pesetas en concepto de dieta completa y 2.785 en concepto de media dieta. La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono de 32 pesetas por kilómetro recorrido.

#### Artículo 13. Ayuda para estudios.

Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad de 2.151 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 15.131 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 duodécimo día 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 1995, 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: 1.000.000 de pesetas.

Jubilación a los sesenta y un años: 900.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y dos años: 800.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y tres años: 700.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y cuatro años: 600.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y cinco años: 500.000 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 entre 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 I del presente Convenio, incrementado en la anti-

güedad 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 éstos 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 próorro-

gas 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. *Contrato eventual.*

Los contratos eventuales, previstos en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse por una duración máxima de doce meses, en un período de dieciocho meses.

#### Artículo 25. *Contrato de aprendizaje.*

Este contrato tiene por objetivo fundamental la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado, de un oficio o puesta de cadena, salvo que, ocasionalmente, se requiera por necesidades de la formación, ni a tiempo medio.

La retribución será la que se determina en el anexo del Convenio, para las categorías de aprendiz, de primero, segundo y tercer año.

Todo ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### Artículo 26. *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 27. *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 que 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 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, 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 (OGSHT) 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 a la propia Dirección de la empresa, 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 representantes 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 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 presta 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., pueden producir aborto o malformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo 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 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 que 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 28. 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 figurará la naturaleza temporal de sus contratos. Podrán elegir representantes cualquiera que sea la modalidad de la contratación temporal, conforme 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 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, 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. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con la 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, etcétera, 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 ostentaran 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 libreta 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 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 estatus 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 con-

secuencias, 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 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 computará, dentro del máximo de horas de exceder que se refiera 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 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 29. Excedencia forzosa.**

Los trabajadores elegidos para desempeñar cargas 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 30. Faltas y Sanciones.**

El régimen de faltas y sanciones prevista en la Ordenanza Laboral de 1 de diciembre de 1971, aplicable en tanto se acuerde sobre esta materia en el «Acuerdo General Metalgráfico» (Mesa Sectorial), se modifica en el siguiente sentido:

«Artículo 79. Se añadirá un apartado e): en faltas graves será oído el trabajador previamente a la sanción. En el supuesto de falta muy grave, se tramitará expediente contradictorio.»

**Artículo 31. Cláusula de inaplicación salarial.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a las siguientes normas en todos los ámbitos de negociación cuando alguna empresa decida solicitar la inaplicación del incremento salarial pactado en su ámbito correspondiente.

El objeto de la presente cláusula es dar un tratamiento acorde y homogéneo a las situaciones que pudieran producirse en las empresas y, con el objetivo prioritario de mantener los niveles de empleo existentes en las empresas que soliciten la aplicación de la misma.

Los trámites previos que tendrán que seguir las empresas que deseen acogerse a esta cláusula son los siguientes:

a) Comunicar, por escrito, sus pretensiones a la representación de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los diez días naturales siguientes a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial» correspondiente.

b) En el plazo máximo de los treinta días naturales posteriores a la documentación anterior aportará a los representantes de los trabajadores la documentación acreditativa de la petición:

1. Memoria explicativa de las causas que motiven la solicitud.
2. Presupuesto y cuenta de resultados de los dos años anteriores.
3. Presupuesto y previsiones del año en curso.
4. Informe relativo a la situación de los aspectos financieros, productivos, comerciales y de cotización a la Seguridad Social e IRPF.

c) A la vista de la documentación aportada tendrá lugar la oportuna negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores, al objeto de determinar el porcentaje que corresponda en cada caso, de incremento salarial de aplicación durante la vigencia del Convenio. Si en un plazo de diez días no es alcanzado un acuerdo al respecto, se planteará el problema a la Comisión Mixta Paritaria, la que resolverá en un plazo máximo de quince días.

En este supuesto, no formarán parte de la Comisión Mixta Paritaria representantes de empresas y trabajadores de la misma modalidad de actividad industrial de la firma afectada.

d) De no existir acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria en el plazo previsto, ambas partes se someterán a un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos en tanto no se acuerde sobre este particular en la Mesa Sectorial que delibera el Acuerdo General Metalgráfico.

e) Los acuerdos alcanzados establecerán, de forma obligada, los incrementos acordados para la vigencia del Convenio, así como la forma y tiempo para su recuperación. Del acuerdo alcanzado se dará copia a la Comisión Paritaria del Convenio con objeto de poder llevar un seguimiento de los problemas del sector y revisar que se cumplan los criterios marcados.

f) En los supuestos donde no exista representación de trabajadores, la empresa, previa comunicación escrita a los mismos, se dirigirá a la Comisión Mixta Paritaria a los efectos previstos en los apartados anteriores.

g) Las empresas que se acojan a la cláusula de inaplicación salarial mantendrán, como mínimo, los niveles de empleo existentes al momento de su solicitud.

**Artículo 32. Comisión Mixta Paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, elegidos los primeros por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y los segundos por la AME; será presidida por la persona que la Comisión designe por acuerdo de ambas partes, si bien podrá actuar sin preside, si así se acordase. 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 zonación de supuestos 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, CC.OO. 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 precíen 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 profesio-

nales 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-Encajonador.  
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 3.ª, 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 3.ª. 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 1.ª  
Especial litógrafo.  
Barnizador.  
Ajustador.  
Tornero.  
Electricista.  
Matricero o Troquelista.  
Fresador.  
Maquinista.

Oficial de segunda: Es el operario que, ostentando la clasificación de Oficial de 3.ª 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 1.ª 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 2.ª 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 distribuirlos en los distintos dependencias 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 ella 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 Ofi-

cial administrativo de 1.ª, 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, 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 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 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.

Tabla salarial para 1995, con el incremento del 5,1 por 100

Horas extraordinarias, 2,5 por 100

| Categorías                            | Tabla salarial         |                         | Hora extra<br>—<br>Pesetas |
|---------------------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------------|
|                                       | Diaria<br>—<br>Pesetas | Mensual<br>—<br>Pesetas |                            |
| <i>Personal obrero</i>                |                        |                         |                            |
| Aprendiz primer año .....             | 2.438                  | 73.140                  | 1.110                      |
| Aprendiz segundo año .....            | 2.806                  | 84.180                  | 1.279                      |
| Aprendiz tercer año .....             | 3.169                  | 95.070                  | 1.407                      |
| Auxiliar de fábrica .....             | 3.224                  | 96.720                  | 1.467                      |
| Especialista .....                    | 3.375                  | 101.250                 | 1.536                      |
| Oficial de 3.ª .....                  | 3.458                  | 103.740                 | 1.573                      |
| Oficial de 2.ª .....                  | 3.538                  | 106.140                 | 1.609                      |
| Oficial de 1.ª .....                  | 3.769                  | 113.070                 | 1.715                      |
| Oficial especialista litografía ..... | 4.000                  | 120.000                 | 1.820                      |

| Categorías                           | Tabla salarial    |                    | Hora extra<br>Pesetas |
|--------------------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|
|                                      | Diaria<br>Pesetas | Mensual<br>Pesetas |                       |
| Capataz .....                        | 3.458             | 103.740            | 1.573                 |
| Encargado de Sección .....           | 4.119             | 123.570            | 1.876                 |
| Guarda y Sereno .....                | 3.305             | 99.150             | 1.504                 |
| Portero .....                        | 3.305             | 99.150             | 1.504                 |
| Ordenanza .....                      | 3.305             | 99.150             | 1.504                 |
| Almacenero y Listero .....           | 3.458             | 103.740            | 1.573                 |
| <i>Personal Administrativo</i>       |                   |                    |                       |
| Aspirante dieciséis años .....       | 2.462             | 73.865             | 1.110                 |
| Aspirante diecisiete años .....      | 2.843             | 85.291             | 1.280                 |
| Telefonista .....                    | 3.351             | 100.525            | 1.506                 |
| Auxiliar .....                       | 3.506             | 105.185            | 1.575                 |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> .....     | 3.593             | 107.778            | 1.618                 |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> .....     | 3.824             | 114.706            | 1.721                 |
| Jefe de 2. <sup>a</sup> .....        | 4.254             | 127.631            | 1.913                 |
| Jefe de 1. <sup>a</sup> .....        | 4.410             | 132.291            | 1.986                 |
| <i>Personal Técnico</i>              |                   |                    |                       |
| Delineante dibujante .....           | 3.698             | 110.937            | 1.666                 |
| Proyectista de 3. <sup>a</sup> ..... | 3.698             | 110.937            | 1.666                 |
| Proyectista de 2. <sup>a</sup> ..... | 3.853             | 115.597            | 1.735                 |
| Proyectista de 1. <sup>a</sup> ..... | 4.010             | 120.299            | 1.806                 |
| Maestro encargado .....              | 4.410             | 132.291            | 1.986                 |
| Técnico organización .....           | 3.825             | 114.746            | 1.721                 |
| Jefe de organización .....           | 4.410             | 132.291            | 1.986                 |
| Titular graduado medio .....         | 4.419             | 132.575            | 1.986                 |
| Titular grado superior .....         | 5.818             | 174.552            | 2.618                 |

**20314** RESOLUCION de 9 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «AT & T Network Systems España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «AT&T Network Systems España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9007242), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 9 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AT&T NETWORK SYSTEMS ESPAÑA

##### CAPITULO I.

##### Disposiciones generales

##### Artículo 1. Naturaleza jurídica y ámbito territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio han sido negociados y suscritos al amparo del título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los centros de trabajo de la compañía «AT & T Network Systems España» en territorio nacional, tanto los actuales como los de futura creación.

##### Artículo 2. Ambito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal contratado por «AT&T NS ES».

Quedan expresamente excluidos de este ámbito de aplicación:

- Los miembros del Comité de Dirección.
- Los Directores, Subdirectores y Jefes.
- Las personas que ejercen habitualmente las funciones de secretariado de los miembros del Comité de Dirección.
- Aquellos empleados que ocupen puestos de especial confianza o grado de confidencialidad, previo acuerdo expreso entre el empleado y la empresa, con un máximo de veinticinco personas.

##### Artículo 3. Ambito temporal.

La entrada en vigor de este Convenio se producirá cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de marzo de 1995. Su duración será de doce meses, estableciéndose la misma hasta el 29 de febrero de 1996.

##### Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, en un plazo mínimo de tres meses antes de la expiración de aquél, o de cualquiera de sus prórrogas. Si no mediase esta denuncia, con la debida forma y antelación, el convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

##### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

##### Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, compensan las que venían rigiendo anteriormente, y a su vez serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que venga determinada por la empresa, por disposiciones legales o convencionales, o por contenciosos administrativos o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

##### Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más beneficiosas para el trabajador que las contenidas en el presente Convenio, manteniéndose como garantías estrictamente «ad personam».

##### Artículo 8. Comisión Paritaria de Seguimiento y Control.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control, al amparo del artículo 85.2, e), del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio.

Esta Comisión se constituirá en el «Boletín Oficial del Estado» y estará compuesta por seis miembros, siendo nombrados tres de ellos por cada parte.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de cinco días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o judicial.

Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan a la jurisdicción competente.