

que corresponda aportar serán abonadas directamente por cada organismo a la empresa suministradora.

Cuarta. Libramientos de fondos.—La Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales abonará los importes que le corresponde sufragar, según las condiciones de la presente addenda, a los terceros suministradores y/o prestatarios de cada uno de los suministros y/o servicios, previo los oportunos expedientes de contratación que correspondan y en las cuantías que se justifiquen en función de suministros o servicios efectivamente realizados.

Quinta. Dotación presupuestaria.—Todas las cantidades que correspondan aportar al Instituto de la Mujer se imputarán con cargo a la aplicación 27.107.323B-226.10 del presupuesto de gastos del organismo para 1996.

Todas las cantidades que corresponde aportar a la Dirección General de la Mujer se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria 13.05.323.10.228.80 del presupuesto de gastos de la Generalidad Valenciana.

Sexta. Resolución por incumplimiento.—Cualquiera de las partes podrá resolver la presente addenda durante el año de su vigencia, si la otra parte no ejecutare las actuaciones a las que se ha obligado.

Séptima. Publicidad de la colaboración.—En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga del programa, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Octava. Seguimiento del programa.—El seguimiento del programa tal y como establece la cláusula cuarta del Convenio Marco vigente corresponderá a la Comisión de Seguimiento prevista en aquélla.

Y estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por triplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha antes indicados.

El Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales, José Sanmartín Espluges.—La Directora general del Instituto de la Mujer, María Concepción Dancausa Treviño.

25635 RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa PM & S Recursos AIE.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa PM & S Recursos AIE (código de Convenio número 9010692), que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 1996, 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, 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 y Migraciones 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, 28 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PM & S RECURSOS AIE

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio es de aplicación en todos los centros que la agrupación tiene en todo el territorio español, así como los que se puedan crear en el futuro, durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Este Convenio afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en la empresa, cualesquiera que sean sus cometidos. Queda exceptuado el personal a que se refiere el artículo 1, apartado tercero, del Real Decreto Legislativo de 24 de marzo de 1995, del Estatuto de los Trabajadores, así como el comprendido en el artículo 2, apartado primero, letra a), del mismo cuerpo legal.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio será de tres años, a partir de su entrada en vigor, el 1 de septiembre de 1996, a la que se retrotraerán todos los efectos.

Artículo 4. *Prórroga.*

Al cumplirse la fecha de vencimiento, el 31 de agosto de 1999, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado, por un tiempo igual, vencido el cual, se aplicará el mismo procedimiento para su posible renovación, conforme al artículo 86, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 5. *Criterio de clasificación.*

El personal de la empresa se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Gerente: Es el responsable de una unidad de soporte dentro de la organización y tiene las facultades de presupuestar costes, identificar necesidades, diseñar planes de acción, administrar, gestionar, implantar y desarrollar proyectos y programas y coordinar a uno o varios supervisores, etcétera, para la consecución de unos objetivos que contribuyan a la realización del objeto social de la empresa. Establece los plazos en los que los proyectos deben concluir y tiene contactos, frecuentemente, con entidades externas a la organización.

Supervisor: De acuerdo con las políticas marcadas, diseña y marca los objetivos de su departamento, planificando y asignando las tareas para el cumplimiento de los mismos.

Elabora, analiza, gestiona, controla y supervisa la realización de los proyectos de trabajo, asumiendo la máxima responsabilidad, tanto en su cumplimiento como en la calidad de los mismos.

Coordina con otros departamentos, si el trabajo lo requiere, y detecta e informa puntualmente de los problemas que puedan surgir, aportando soluciones para la resolución de los mismos.

Facilita a los componentes de su equipo toda la información, medios y formación necesarios para el buen desempeño de sus tareas y realización profesional de los mismos.

Ayudante del Supervisor: Distribuye, controla y supervisa los trabajos, haciéndose responsable de la calidad de los mismos y la formación de los miembros de su equipo.

Analiza, desarrolla e implanta mejoras en los procedimientos del departamento y mantiene plenamente informado al Supervisor de la marcha del mismo.

Ayudante: Ejecuta tareas de asignación directa, que requieren una elaboración propia, a partir de las fuentes de información básicas, para la realización de su trabajo. Para ello, necesita poseer unos conocimientos concretos y una capacidad de búsqueda, selección y análisis de información.

Debe enseñar, vigilar, adiestrar y orientar a los Auxiliares, así como distribuir las tareas entre ellos, haciendo un seguimiento de las mismas, para su desempeño en tiempo y forma adecuados.

Secretaría: Ejerce todas las funciones de secretaría, como proceso de textos, correspondencia, archivo, gestión y coordinación de agendas, canalización y filtrado de llamadas, primer contacto con clientes, preparación de reuniones y viajes, etc.; para el primer nivel de directivos de la empresa. Tiene un alto grado de autonomía para el desempeño de su trabajo. Resuelve, con un mínimo de supervisión, las consultas y llamadas recibidas por su jefe.

Procesador de textos: El objeto principal de este puesto es mecanografiar, formatear y diseñar documentos, rellenar impresos, transcribir dictados y utilizar hojas de cálculo, mediante el uso de equipo informático y máquinas de escribir. También crea plantillas para los equipos informáticos.

Auxiliar: Realiza trabajos fijos de asignación directa, con control esporádico y trabajos puntuales, continuos, que requieren control constante.

Sus tareas son tales como: Archivo de documentación; registro; contabilización; conservación de datos; contestar las llamadas telefónicas, tanto interiores como exteriores; recoger recados y transmitirlos a los destinatarios; ocuparse de la recepción de visitas; atender a los mensajeros

y recoger notas; realizar tareas de encuadernación y reproducción; recoger, clasificar y repartir el correo.

Otros Profesionales: En este grupo de incluirán todos aquellos profesionales que, reuniendo las aptitudes necesarias para realizar las funciones inherentes al puesto de trabajo que vayan a desempeñar, no puedan ser incluidos en cualquiera de los grupos profesionales definidos anteriormente.

En este grupo, la retribución será pactada individualmente, en el momento de formalización del contrato de trabajo, con sujeción, en cualquier caso, a los mínimos legales.

La relación de las funciones, asignadas a cada uno de los grupos de profesionales, es puramente enunciativa, lo que supone que todos los trabajadores están obligados a ejecutar, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional, y respetando su categoría y salario pactados, cuantas funciones les ordenen sus superiores, aunque el contenido de dichas funciones se corresponda a otras categorías distintas, siempre que estén dentro de los contenidos generales de su competencia y funciones propias del grupo profesional a que pertenezca el trabajador, o de grupos profesionales equivalentes, y con sujeción a los artículos 24 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Puestos de confianza.*

La agrupación podrá libremente nombrar y cesar, cuando lo estime oportuno, a determinados empleados para que ocupen puestos de confianza, que no implicarán categoría ni grupo profesional. La retribución adicional, que se pacte por el desempeño de estos puestos, tendrá la consideración de complemento de puesto de trabajo, que no será consolidable y se percibirá, exclusivamente, durante el tiempo en que la empresa le asigne tal función.

Artículo 7. *Ascensos.*

El criterio fundamental para el desempeño de los puestos de trabajo es el de idoneidad, por lo que la promoción se realizará, con carácter general, mediante el sistema de libre designación, valorándose, como ha venido siendo habitual en nuestro entorno, la capacidad, desempeño, méritos y experiencia de los empleados.

Artículo 8. *Desplazamientos y traslados.*

Como quiera que, por su propia naturaleza, la actividad de la agrupación consiste en la prestación de los servicios definidos en su objeto social a sus asociados, en muchos casos, en los propios centros de trabajo que éstos tienen repartidos en el territorio nacional, los empleados se comprometen a desplazarse a dichos centros de trabajo, a fin de desarrollar en ellos las funciones que les encomiende la agrupación, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario para verificarlas, como ya viene siendo habitual, de hecho, en nuestra práctica normal.

La agrupación establecerá el adecuado sistema de compensar los gastos de viaje y dietas, que hubieran de derivarse de los desplazamientos de los empleados, y lo revisará con la periodicidad que considere oportuna. En el anexo II se desarrolla el cuadro de compensación de gastos de viaje, vigente a partir del 1 de enero de 1996.

Con independencia de los párrafos anteriores, los traslados a distintas oficinas de la empresa se regularán por lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Contratación y ceses

Artículo 9. *Período de prueba.*

Por lo que respecta a los contratos indefinidos, ambas partes, conscientes de la dificultad que presenta en la práctica la realización de contratos por tiempo indefinido, cuando no existe con anterioridad un período suficiente para experimentar sobre el contenido funcional del puesto de trabajo —máxime cuando en la agrupación es algo habitual la polivalencia funcional—, y al objeto de que la agrupación pueda llegar a estar en óptimas condiciones para evaluar la adaptación del empleado a las funciones que le fueron encomendadas, su progresión en el desarrollo de las mismas y su proyección dentro de la agrupación, y ante el riesgo que para la misma supone incorporar a personas que no reúnan las condiciones sufi-

cientes para los cometidos que hayan de encargárseles, han decidido establecer un único período de prueba de dos años.

Por lo que respecta a los contratos de duración determinada, la duración del período de prueba será la máxima que permita la Ley.

Durante los correspondientes períodos de prueba, la agrupación realizará una evaluación continuada (verbal o escrita), a fin de comprobar los progresos realizados por los empleados y adoptar así las decisiones que, dentro de la Ley, convengan al mejor interés de la agrupación.

Artículo 10. *Jubilación.*

Con amparo en lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, como reparto o distribución del trabajo y con la aspiración de ser una concreción al artículo 40.1 de la Constitución Española, en lo que se refiere a mantener, a través de la negociación colectiva, una política de pleno empleo, las partes acuerdan declarar la jubilación obligatoria para los empleados que cumplan sesenta y cinco años de edad.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 11.

11.1 Salarios: El salario se establecerá en el momento de la contratación, de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a la categoría profesional que haya de cubrirse y respetando los mínimos que se fijan en el anexo I, tabla salarial. Este salario será revisable anualmente, teniendo en cuenta el desempeño de cada persona y cualesquiera otras circunstancias que la Dirección de la agrupación considere adecuadas. Las retribuciones de los empleados estarán comprendidas por el salario convenio y los complementos salariales.

11.2 Salario convenio: El salario convenio, fijado por unidad de tiempo comprensiva de la jornada completa, con la totalidad de las horas pactadas en cómputo anual, es el que se establece en el anexo I, tabla salarial.

11.3 Complementos salariales: Podrán establecerse complementos salariales de puesto de trabajo, individuales y de retribución variable.

Asimismo, para todo el personal podrán establecerse complementos de retribución variable de calidad y cantidad de trabajo (bonus), a fin de incentivar la mejora de la prestación laboral, y en función de la consecución de determinados objetivos o de la valoración que del desempeño del puesto de trabajo realice la Dirección de la empresa. Estos complementos, en su caso, tendrán carácter anual, no serán consolidables y el establecimiento de los mismos y su atribución a cada persona será de libre facultad de la agrupación, teniendo en cuenta la evaluación del desempeño y la contribución a los objetivos generales de la agrupación.

La agrupación también podrá establecer un complemento salarial, que se denominará complemento individual, de carácter absorbible y variable, por importe equivalente a la diferencia existente entre el salario convenio y el pactado individualmente con el empleado en el inicio de la relación laboral o con posterioridad.

Los complementos salariales de puesto de trabajo e individuales se retribuirán prorrateados dentro de los salarios mensuales y pagas extras. Los complementos salariales de retribución variable serán hechos efectivos en el momento en que la agrupación lo entienda conveniente.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada.*

La jornada máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas veintiséis horas. A tal efecto no se considerarán, como tiempo efectivo de trabajo, los descansos obligatorios.

Si en algún caso concreto el empleado no completase el número máximo de horas de trabajo establecido, por causas imputables a la agrupación, ello no supondrá merma alguna en su retribución ni incremento de jornada en ejercicios posteriores.

El descanso mínimo semanal que disfruten los empleados podrá ser acumulado por períodos de hasta catorce días.

Para todas las categorías profesionales, el horario será el establecido anualmente en el calendario laboral de la agrupación. En el anexo III se especifica el correspondiente al ejercicio 1996-1997.

El personal tendrá una jornada flexible, para adaptarse a las necesidades productivas a los clientes y al desigual reparto de la carga de trabajo a lo largo del año, procurando adaptarse al calendario laboral de la agrupación, mencionando en el párrafo anterior. En cualquier caso, la jornada tendrá una duración mínima de cuatro horas y máxima de once horas. El tiempo de descanso que disfruten en medio de la jornada, no se considerará tiempo de trabajo. A lo largo del año, el tiempo de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas y, entre el fin de una jornada y el principio de la siguiente, mediará un descanso de doce horas.

Al objeto de permitir, a ambas partes, una mayor información y control sobre la jornada, los empleados deberán cumplimentar el informe de tiempo, en la forma que determine la agrupación, así como entregarlo en los plazos que la misma señale.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada, en su cómputo anual.

La agrupación podrá acudir a la utilización de horas extraordinarias estructurales cuando concurren las circunstancias establecidas por la legislación vigente: Períodos punta de producción o ausencias imprevistas.

Los empleados se comprometen a realizar horas extraordinarias cuando las necesidades del servicio así lo exijan, sin que puedan sobrepasar el límite máximo anual.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se computarán las compensadas con tiempo de descanso. Tampoco se computarán, sin perjuicio de su abono, las realizadas para prevenir o reparar un siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes.

Habida cuenta de lo establecido en los párrafos anteriores, el cómputo de las horas extraordinarias se realizará de la siguiente forma:

Todas las horas extraordinarias del personal se computarán al final de cada año; a estos efectos, se considerará que el año comenzará el día 1 de septiembre y finalizará el día 31 de agosto.

Cuatrimensualmente se analizan las desviaciones que el conjunto de las jornadas realizadas individualmente en ese cuatrimestre tiene respecto de la jornada estándar establecida en el calendario laboral, incluido en el anexo III. Las horas realizadas en exceso serán compensadas con tiempo equivalente de descanso, unidad por unidad, que se tomará en período compatible con la carga de trabajo, y sin perjuicio de su abono provisional, con periodicidad mensual. Para ello, el empleado propondrá, al menos, tres opciones, dentro de las cuales decidirá la agrupación.

En los casos en que no sea posible compensar las horas extras con tiempo, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente: Retribución total anual menos complementos salariales de retribución variable (bonus) dividido por jornada ordinaria, en cómputo anual, mil ochocientas veintiséis horas, incrementado en un 75 por 100.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal de la agrupación tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones retribuidas cada año, de lunes a viernes. En caso de menor permanencia en la agrupación, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

El período de descanso se fijará de común acuerdo entre la agrupación y el empleado. Si bien, dadas las especiales características de la actividad de la agrupación, las vacaciones se tomarán, preferentemente, en las épocas de baja producción, atendiendo a las necesidades del servicio y, a ser posible, en el período comprendido entre el 15 de julio y el 30 de septiembre.

Sin perjuicio del derecho del empleado a disfrutar las vacaciones dentro del ejercicio, en el caso de que éste no las haya disfrutado en su totalidad o en parte excepcional y voluntariamente, expresamente se establece que dicho derecho no caducará o prescribirá.

Artículo 15. Dimisión del trabajador.

En el caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación.

Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasione a la empresa.

Artículo 16. Regulación supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligatoria observancia.

Disposición adicional primera. Cesión de derechos de propiedad intelectual.

El empleado conviene en ceder a la agrupación, en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad empresarial, la propiedad y todos los derechos económicos y de explotación de cualquier obra que, en virtud de la relación laboral, produzca, descubra, cree o escriba (ya sea él solo o en colaboración con otras personas, sean o no éstas empleados de la agrupación y trabajen o no bajo su supervisión). Se considera obra, a los efectos de esta disposición, todo lo que pueda ser objeto de propiedad intelectual, según lo establecido en los artículos 10 y 11 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de Propiedad Intelectual; en todo caso, se considerará como tal: a) A los programas de ordenador, incluyendo la documentación técnica y los manuales de uso, así como las revisiones, actualizaciones, adaptaciones, modificaciones o mejoras de otros ya existentes. b) A los libros, folletos, impresos, artículos, manuales de metodología, escritos o informes sobre temas científicos, tecnológicos o técnicos, publicaciones, traducciones, adaptaciones, compendios, discursos, conferencias. c) A las marcas, nombres comerciales e invenciones o diseños escritos, teniendo esta relación un carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Disposición adicional segunda. Confidencialidad.

Los empleados se deben, en el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar, en beneficio propio o de terceros, la información que obtengan en el ejercicio de aquéllas, o que de otra manera hayan podido tener acceso, por su pertenencia a la sociedad.

Disposición final. Comisión Paritaria y arbitraje.

Para resolver las cuestiones que se puedan originar, como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y dos representantes de la Dirección de la agrupación.

Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de la convocatoria se presentarán los puntos del orden del día.

ANEXO I

Tabla salarial

Categorías	Salario convenio
	Pesetas
Gerente	4.000.000
Supervisor	2.000.000
Ayudante del Supervisor	1.600.000
Ayudante	1.350.000
Secretaria	1.250.000
Procesador de textos	1.100.000
Auxiliar (más de dieciocho años)	1.075.000
Auxiliar (menos de dieciocho años)	600.000

Los salarios mínimos individuales en esta tabla están referidos a una jornada en cómputo anual de mil ochocientas veintiséis horas, y nunca serán inferiores al salario mínimo interprofesional.

ANEXO II

Asignación de gastos de viaje para el año 1996

Asignación por kilometraje (automóvil particular): 42 pesetas.
 Asignación máxima diaria de gastos de viaje: 7.800 pesetas.
 Desayuno: 1.000 pesetas.
 Comida: 3.400 pesetas.
 Cena: 3.400 pesetas.

ANEXO III

Calendario laboral anual

	Número de horas	
	Semanales	Diarias
Desde el 1 de noviembre al 31 de mayo	45	9
Desde el 1 de junio al 15 de septiembre	35	7
Desde el 16 de septiembre al 31 de octubre	40	8

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de mil ochocientos veintiséis horas.

Cualquier fiesta laboral, según el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, no será recuperable.

El presente horario no prevalecerá sobre el individualmente pactado en contrato de trabajo.

25636 RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006642), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1996, de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo 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 y Migraciones, 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, 24 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CROWN CORK COMPANY IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

A) Normas generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que presta sus servicios en la actividad de metalgráfica en los centros de trabajo que «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima», posee en Arrogriaga (Vizcaya), Getafe (Madrid), tanto en el que figure en plantilla el 1 de enero de 1996 como el que ingrese durante su vigencia.

Quedan exceptuados de la aplicación del presente Convenio las personas a que se refiere el artículo 1.3.c) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y aquellas otras que ostenten el cargo de Directores.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1996, cualquiera que sea su fecha de aprobación, hasta el 31 de diciembre de 1996.

Se considerará denunciado por ambas partes el 1 de noviembre de 1996.

Artículo 3. Garantía «ad personam».

Durante la vigencia del Convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando con anterioridad al 1 de enero de 1996, individual o colectivamente.

Artículo 4. Compensación-absorción.

Las mejores condiciones establecidas legal, reglamentariamente o por Convenio Colectivo de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras y sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia, si consideradas globalmente, en su conjunto y en cómputo anual resultaran superiores a las establecidas en este Convenio Colectivo.

Artículo 5. Normas supletorias.

Para todo lo no previsto en el Convenio, se estará expresamente a lo dispuesto en la legislación laboral general y Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará como anexo al Convenio, la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1971, que seguirá expresamente vigente en cuanto no haya sido modificado en el Convenio Interprovincial Metalgráfico.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido que estará formada por cuatro representantes designados por la dirección de la empresa y cuatro representantes nombrados por los Comités de empresa.

La sustitución de cualquiera de los componentes de esta Comisión será acordada por la dirección o por los Comités, según proceda en cada caso.

La Comisión mixta celebrará reunión cuando las cuestiones pendientes lo exijan.

Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días, debiéndose presentar por escrito las propuestas de los asuntos a tratar.

Se levantará acta de la reunión en la que se indicarán los votos particulares que en cada caso proceda y se hará llegar a los Comités de empresa y a la dirección.

B) Normas sociales

Artículo 7. Complemento de accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, el trabajador afectado percibirá un complemento económico por parte de la empresa que le asegure el 100 por 100 del salario desde el primer día de baja.

Artículo 8. Complemento de enfermedad.

En caso de enfermedad, los trabajadores percibirán por parte de la empresa, el complemento hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día de baja.

La concesión está condicionada al mantenimiento de un nivel de absentismo por enfermedad computado entre las dos plantas y referido al personal obrero, salvo aquel que por aplicación de garantías personales tuviera condiciones más beneficiosas, igual o inferior al 3,5 por 100 exceptuado el absentismo por maternidad.

Este complemento se abonará mensualmente tomando como referencia el índice del trimestre anterior.

En caso de superarse el 3,5 por 100 establecido en el párrafo segundo de este artículo los trabajadores percibirán un complemento equivalente al 25 por 100 del salario hasta el noveno día de la baja y el necesario para cubrir el 100 por 100 a partir del décimo día de la baja.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, se percibirá el complemento preciso para llegar al 85 por 100 desde el primer día de la baja.

Para la obtención del índice de absentismo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de absentismo} = \frac{\text{Horas absentismo enfermedad}}{\text{Horas teóricas}} \times 100$$

La empresa entregará los datos de absentismo de ambas plantas a los Comités.

Artículo 9. Ayuda escolar y minusválidos.

La empresa abonará en concepto de ayuda para estudios o guardería, la cantidad de 10.000 pesetas por cada hijo de hasta dieciocho años inclusive.