Categoría profesional	Contrato formación	Contrato prácticas
Oficial administrativo	Sí	Sí
Viajantes, Vendedores y Compradores	Sí	Sí
Auxiliar administrativo	Sí	No
Personal obrero cualificado:		
Encargado de almacén y Segundo molinero	Sí	Sí
Chófer, Mecánico y Electricista	Sí	Sí
Limpiero, Carpintero y Albañil	Sí	No
Personal obrero no cualificado:		
Auxiliar, Empacador y Mozo de almacén	Sí	No
Personal subalterno:		
Guardas y serenos	No	No
Repasador de sacos y personal limpieza	No	NP

22565 *RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (Código de Convenio número 9903445), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1998, de una parte por la Asociación Metalgráfica Española (AME) en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales CC OO y UGT en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS, APLICABLES A LAS EMPRESAS QUE CARECEN DE CONVENIO PROPIO O DE ZONA

Artículo 1. *Ámbito 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 derogada, de 1 de diciembre de 1971, que carezcan de Convenio propio o de zona. El Convenio afectará a todo el personal que al presentar sus servicios en dichas empresas les 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 1999. 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 Especifica derogada 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.*

1. Norma General: La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, corresponde al empresario quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regulador 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.

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

2. Implantación de sistemas de trabajo: 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, centros o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

El mecanismo de implantación del sistema será al respecto previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que será, asimismo, aplicable a las modificaciones a que haya lugar.

3. Rendimiento—Actividad:

Rendimiento normal: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales, como contraprestación de un salario, mediable en cualesquiera de los sistemas comúnmente aceptados y con obligatoriedad de alcanzarlo en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales y que significa un incremento del 33 por 100 sobre el rendimiento normal. La consecución de este rendimiento no será obligatoria para el trabajador.

Rendimiento habitual: Es el correspondiente al rendimiento medio alcanzado por el trabajador, durante los tres meses anteriores. El rendimiento medio es obligatorio de alcanzar por el trabajador, siempre que no varíen los métodos, condiciones o elementos de trabajo.

Remuneración: La retribución del rendimiento superior al normal será acordada entre la empresa y la representación de los trabajadores, debiéndose corresponder en cualquier caso y con carácter de mínimo con el 33 por 100 del salario Convenio para cada categoría, con el rendimiento óptimo.

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

Las empresas que actualmente trabajen con sistemas de trabajo no medidos y deseen implantar sistemas científicos de medición de tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados, en el caso de 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.

5. 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.

6. 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 de los incentivos correspondientes, lo mantendrán en sus propios términos y condiciones, con la salvedad de introducir aquellas modificaciones que resalten necesarias para dar cumplimiento a las normas de seguridad y de salud laboral previstas en este Convenio.

Artículo 6. *Jornada.*

La jornada será de mil setecientas setenta y seis y mil setecientas sesenta y ocho horas, anuales, de trabajo efectivo en cómputo anual, para 1998 y 1999, respectivamente, tanto si se presta 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 horarios 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. En caso de desacuerdo, cada una de las partes nombrará un mediador, con objeto de llegar a un acuerdo. Si el mismo no se consiguiese en plazo de siete días, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir del octavo día desde el inicio de la mediación.

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 setenta y dos 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, 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.

Caso de que existiera discrepancia entre Comité de Empresa y la Dirección de la misma, en cuanto a los motivos para llevar a cabo la flexibilización, se nombrará por cada una de las partes un mediador, que intentará llegar a un acuerdo vinculante en los dos días siguientes a su nombramiento, que será veinticuatro horas después de que la empresa hubiera comunicado el preaviso. En caso de desacuerdo de los mediadores, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir de las setenta y dos horas de que fue tomada.

Los límites de la jornada diaria, mínima de seis horas y máximo de diez, con respecto 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.

Los mediadores a los que se ha hecho referencia en los apartados anteriores habrán de ser miembros de la Comisión Paritaria o designados por ésta.

Las empresas podrán ampliar hasta ocho horas más sobre las setenta y dos establecidas, siempre que los trabajadores a quienes se les apliquen, no superen el límite máximo de horas extraordinarias establecido.

Artículo 7. *Salarios.*

Para 1998 se establecen con carácter general los salarios que se determinan, para cada categoría profesional, en el anexo I.

Para 1999 se incrementarán los anteriores salarios en el 2,7 por 100.

Las partes establecerán en el mes de diciembre de 1998, las tablas aplicables en 1999.

Artículo 8. *Revisión salarial.*

Para el año 1998, se aplicará una revisión técnica, sin pago de atrasos, sobre tablas, en el porcentaje en que el IPC del año supere el 2,5 por 100. En el año 1999, se procederá en la misma forma, en el porcentaje en que el IPC real del año supere el 2,5 por 100.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

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

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 en la cuantía que se establece en el anexo I.

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), cuyo importe será de treinta días de salario base de las tablas salariales del Convenio, más el complemento específico (CE), en su caso, y el complemento de paga extraordinaria para cada categoría profesional de la columna D de las citadas tablas.

Artículo 11. *Participación en beneficios.*

Todo el personal que preste sus servicios en las industrias afectadas por este Convenio, tendrá derecho a una participación en beneficios en proporción a las retribuciones que hubieran percibido durante el año, de acuerdo con las normas que a continuación se especifican:

1. La participación se computará a razón del tipo único del 10 por 100 sobre los siguientes emolumentos percibidos durante el año: Salario base, complemento específico, en su caso, días festivos y gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

2. El trabajador que hubiera ingresado o cesado durante el año y haya alcanzado un mínimo de treinta días, consecutivos o no, tendrá derecho a la participación en beneficios de acuerdo con las cantidades recibidas en el período de que se trate.

3. El período de liquidación coincidirá con el año natural y aquélla deberá practicarse y ser satisfecho su importe dentro de los seis meses siguientes al término de la misma.

No obstante, en 31 de marzo, los trabajadores podrán solicitar el percibo de una cantidad a cuenta que no exceda del 50 por 100, aproximadamente.

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 pesetas 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 4 y 16 años.

Artículo 14. *Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores beneficiarios de la prestación de minusválidos de la Seguridad Social percibirán por parte de las empresas una ayuda por hijo minusválido de 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 de la empresa.

Artículo 15. *Incapacidad temporal.*

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 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.*

A fin de facilitar el necesario relevo generacional, la jubilación del personal afectado por el Convenio será forzosa al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo que no se acredite aún derecho a pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, en cuyo caso la relación laboral podrá continuar, exclusivamente, hasta el momento en que se den los requisitos mínimos exigidos para causar derecho aquélla.
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, de las columnas A o B de las tablas salariales del presente Convenio, incrementado en el complemento específico que, en su caso, corresponda. 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 gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.
f) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa de accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.
Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes.

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, o intervención quirúrgica, de padres, cónyuge, hijos y hermanos, tanto en los supuestos de consanguinidad como afinidad, pudiéndose ampliar estos días, sin retribución en tanto dure la enfermedad.
A estos efectos, se considera enfermedad grave la que requiera, al menos, dos días de hospitalización e intervención quirúrgica, la que se practique con anestesia total o epidural.
3. Tres días naturales por nacimiento de hijos.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijo o hermano; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.
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 36.2 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 Sequridad Social. Asimismo, serán informados el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal del número de contratos de carácter temporal o especial y de sus características, informando en lo sucesivo de las prórrogas que en dichos contratos se produzcan y de los nuevos que se establezcan. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal conocerán la naturaleza y desarrollo de los contratos de formación profesional comprobando la efectividad y calidad de la misma, poniendo, asimismo, de manifiesto su criterio sobre los particulares que se contienen en los párrafos anteriores. Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los censos de trabajadores eventuales.

Ambas partes, y de acuerdo a lo dispuesto en el epígrafe 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, acuerdan que toda conversión de contrato temporal en indefinido que se produzcan en el sector a partir del 17 de mayo de 1998, podrán acogerse al régimen de beneficios establecidos en la norma anteriormente citada.

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 trece meses y medio, en un período de dieciocho meses.

Artículo 25. *Contratos de aprendizaje y formativo.*

Este contrato tiene por objetivo fundamental la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado; por consiguiente, no deberán realizar trabajos en 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, respecto a los contratos celebrados con anterioridad al 10 de abril de 1998.

Los salarios de los contratos formativos suscritos al amparo del Real Decreto 488/1998 se corresponderán con los previstos para el aprendizaje en las tablas del Convenio.

Artículo 26. *Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos.*

Se aplicarán los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral derogada y en la forma que en el mismo se establece.

Artículo 27. *Seguridad y salud laboral.*

La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este Convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, hoy Ley 31/1995, de 8 de noviembre, adoptándose las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

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 participan en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las empresas, a fin de facilitarles su labor como negociadores durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

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

Secciones sindicales: Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos 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 pueden 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 represanta, 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 lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, 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 ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

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

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición, el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración, de puestos de trabajo.

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

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Ello será extensivo a los contratos suscritos con empresas de trabajo temporal, sobre puesta a disposición.

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

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social así; como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

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

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa 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 obedeciera 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 legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean a fectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Asambleas.—Los trabajadores de un centro de trabajo tienen derecho a reunirse en 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.

E1 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 cargos de responsabilidad en su sindicato, y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure la situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Excedencia voluntaria.—El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por 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 previsto en la Ordenanza Laboral derogada 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.*

Cuando alguna empresa decida solicitar la inaplicación del incremento salarial pactado en su ámbito correspondiente, y no se hubiera producido acuerdo entre las partes en un plazo de quince días de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se procederá conforme a lo estipulado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), al que se ha adherido el sector metalgráfico y de fabricación de envases metálicos, mediante el acuerdo de ratificación, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 167, de 11 de julio de 1996.

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 Presidente, si así se acordase. Las partes podrán comparecer asistidas de asesores, con un máximo de dos por cada una de éllas.

Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria:

a) Como función principal, interpretar las cláusulas del Convenio e informar y asesorar a iniciativa de la parte interesada, sobre la aplicación del mismo, pronunciándose en arbitraje en las cuestiones controvertidas que a este fin se le planteen, lo que hará en el plazo de un mes; asimismo, a solicitud de una de las partes, procederá a designar árbitro que resuelva respecto a la cuestión planteada.

b) Se establecerá una división funcional de su cometido mediante comisiones especializadas, acordándose la constitución de grupos específicos de trabajo con carácter mixto y a nivel zonal para supuestos determinados, que informarán a la Comisión Mixta Paritaria en orden a la resolución que proceda.

c) Se prestará una especial atención al cumplimiento de la vigente normativa en materia de seguridad e higiene en el trabajo, llevándose a cabo los pertinentes estudios en orden a una aplicación práctica de dicha normativa 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 precisan de formación específica.

Las actuales categorías de «Trabajos Secundarios» y «Peón» quedarán incluidas en este apartado, con los efectos económicos que se fijen.

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

En este grupo, a título indicativo, se comprenden:

Soldador de accesorios en máquinas automáticas.
Alimentador de máquinas automáticas.
Probador o Revisador.
Embalador-Encajonador.
Prensista o Extrusionador.
Soldador.
Cizallador.
Conductor de carretilas.
Pestañador.
Estampador.
Cerrador-Sertidos.

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, encargada de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia y utilizará para ello los recursos necesarios.

Cuando por la importanoia del almacén haya varias personas que realicen, indistintamente, todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas éllas la clasificación de Almaceneros.

Cuando el Almacenero realice, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material, a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilado, a efectos económicos, a la categoría de Oficial Administrativo de 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. Respecto de las percepciones que, por todos los conceptos, se tuvieran asignadas en el puesto de origen y en función del rendimiento.
3. Informe previo los representantes de los trabajadores, salvo que por razones del trabajo no pueda efectuarse, lo que tendrá lugar posteriormente.

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

Por disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador:

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

Cláusula adicional cuarta. *Plus de antigüedad.*

1. A partir del 1 de enero de 1997 no se generarán derechos por este concepto ni se abonará cantidad alguna por el mismo, quedando desde esa fecha formalmente derogada entre las partes, el artículo 59 de la Ordenanza Laboral del sector derogada.

La antigüedad acreditada al 1 de enero de 1997, les será compensada a los trabajadores con la percepción de un complemento específico (CE) en función de los años de antigüedad que tuvieran en la misma al 31 de diciembre de 1995 y que fueran computadas a efectos de percepción del derogado plus de antigüedad.

2. El importe inicial de este complemento cuyo abono se iniciará con efectos del 1 de enero de 1997, se determinará por aplicación del porcentaje que se indicará en la escala con que confluye este artículo a los salarios diario o mensual que corresponda a la categoría que ostentaba cada trabajador a 31 de diciembre de 1995, percibiéndose en las doce mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad y en la participación en beneficios.

3. El complemento específico tendrá la consideración de condición más beneficiosa y se respetará, a cada trabajador que lo acredite a título exclusivamente individual, sin que sea compensable ni absorvible en el futuro salvo por acuerdo entre las partes, incrementándose, anualmente, en su caso, en el porcentaje que las partes acuerden.

4. A partir del 1 de enero de 1997, se establece un complemento de paga extraordinaria consistente en el 1 por 100 del salario base anual, que se abonará por mitades en cada una de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

La escala a que hace referencia el número 2 es la siguiente:

Años de antigüedad	Porcentaje consolidado
1	00,50
2	01,00
3	01,50
4	05,00
5	05,00
6	05,50
7	06,00
8	06,50
9	10,00
10	10,00
11	10,50
12	11,00
13	11,50
14	15,00
15	15,00
16	15,50
17	16,00
18	16,50
19	20,00
20	20,00
21	20,50
22	21,00
23	21,50
24	26,00
25	26,00

Cláusula adicional quinta. *Premio de vinculación.*

A partir del 1 de enero de 1997, las empresas abonarán por tal concepto a sus trabajadores el importe correspondiente a una gratificación extraordinaria, de junio o diciembre, en los meses en que, exactamente, cumplan 30, 35, 40, 45 ó 50 años de antigüedad a su servicio.

Disposición transitoria primera.

Se mantienen las definiciones de las distintas categorías profesionales, previstas en la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica derogada, de 1 de diciembre de 1971, en tanto no sean establecidas nuevas definiciones por la comisión deliberadora de este Convenio.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera.

El nuevo importe de las horas extraordinarias que figuran en tablas tendrá efecto a partir del 1 de septiembre de 1998.

Disposición transitoria cuarta.

Por imperativo legal, los aspirantes de 16 y 17 años pasan a denominarse, a efectos de tablas, «Aspirantes de primer y segundo año». El cambio de denominación no supondrá aumento ni disminución salarial, respecto a los criterios seguidos en el anterior Convenio.

TABLA SALARIAL PARA 1998

Categorías profesionales	A — Salario base diario	B — Salario base mensual	C — Salario base anual	D — Complemento gratificación extraord.	E — Horas extras
Personal obrero					
Aprendiz de 1.er año	2.698	—	1.147.325	5.737	1.142
Aprendiz de 2.º año	3.104	—	1.319.976	6.600	1.316
Aprendiz de 3.er año	3.507	—	1.491.352	7.457	1.448
Auxiliar de fábrica	3.568	—	1.517.292	7.586	1.510
Especialista	3.734	—	1.587.884	7.939	1.580
Oficial de 3.ª	3.827	—	1.627.432	8.137	1.619
Oficial de 2.ª	3.914	—	1.664.428	8.322	1.656
Oficial de 1.ª	4.171	—	1.773.718	8.869	1.765
Oficial Especialista Litografía	4.426	—	1.882.156	9.411	1.873
Capataz	3.827	—	1.627.432	8.137	1.619
Encargado Sección	4.557	—	1.937.864	9.689	1.930
Guarda y Sereno	3.657	—	1.555.139	7.776	1.548
Portero	3.657	—	1.555.139	7.776	1.548
Ordenanza	3.657	—	1.555.139	7.776	1.548
Almacenero y Listero	3.827	—	1.627.432	8.137	1.619
Personal administrativo					
Aspirante 1.er año	—	81.730	1.144.220	5.721	1.142
Aspirante 2.º año	—	94.374	1.321.236	6.606	1.317
Telefonista	—	111.230	1.557.220	7.786	1.550
Auxiliar	—	116.386	1.629.404	8.147	1.620
Oficial de 2.ª	—	119.255	1.669.570	8.348	1.665
Oficial de 1.ª	—	126.921	1.776.894	8.884	1.770
Jefe de 2.ª	—	141.222	1.977.108	9.885	1.968
Jefe de 1.ª	—	146.378	2.049.292	10.246	2.094
Personal técnico					
Delineante Dibujante	—	122.750	1.718.500	8.592	1.714
Proyectista de 3.ª	—	122.750	1.718.500	8.592	1.714
Proyectista de 2.ª	—	127.907	1.790.698	8.953	1.785
Proyectista de 1.ª	—	133.109	1.863.526	9.318	1.858
Maestro Encargado	—	146.378	2.049.292	10.246	2.044
Técnico Organización	—	126.965	1.777.510	8.887	1.770
Jefe Org. Encargado	—	146.378	2.049.292	10.246	2.044
Titulado Grado Medio	—	146.378	2.049.292	10.246	2.044
Titulado Grado Superior	—	193.140	2.703.960	13.520	2.694