

Superior (EEES) y la adaptación progresiva de nuestro sistema de educación superior al mismo.

Vista la propuesta de concesión elevada al Secretario de Estado de Universidades e Investigación por la Comisión de Selección, prevista en el apartado 7 de la convocatoria, una vez realizada la evaluación y en aplicación de los criterios de selección establecidos en la convocatoria y demás disposiciones concordantes, he resuelto:

Primero.—La concesión de las ayudas que se relacionan en el Anexo de esta Resolución, por un importe total de seis millones seiscientos mil euros (6.600.000 €).

Segundo.—El gasto será imputado a la aplicación presupuestaria 18.07.322C.450 del presupuesto de gasto del Ministerio de Educación y Ciencia.

Tercero.—Una vez dictada la resolución de concesión, el importe de la ayuda se librará a favor de la entidad beneficiaria, que deberá remitir a la Dirección General de Universidades certificación acreditativa de haber efectuado la incorporación a su presupuesto de la subvención recibida. Para poder efectuar el pago a la citada entidad, ésta deberá acreditar previamente estar al corriente de sus obligaciones tributarias y para con la Seguridad Social.

Cuarto.—La entidad receptora de la subvención asumirá las obligaciones que para los perceptores de ayudas y subvenciones establece la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Quinto.—Los beneficiarios deberán remitir a la Dirección General de Universidades el documento en el que se recojan los resultados del proyecto en el plazo que señala la Resolución de convocatoria (antes del 30 de septiembre de 2006), para su valoración y seguimiento y para verificación de que los resultados obtenidos se ajustan a lo previsto en la propuesta, así como que se han cumplido el calendario y demás extremos recogidos en la misma. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones dará lugar a la revocación de la subvención concedida.

Sexto.—Para la justificación de las ayudas, las entidades beneficiarias deberán presentar un certificado de la Gerencia o servicio de contabilidad de dicha entidad en el que se especifiquen, detallados por conceptos, los gastos efectuados.

Séptimo.—Los documentos requeridos en el apartado anterior deberán presentarse en la Dirección General de Universidades. El plazo para la justificación económica final de las ayudas será de tres meses contados a partir de la fecha de finalización de la actividad financiada.

Octavo.—En el caso de que no se justifique la ayuda recibida, procederá el reintegro de la subvención y la exigencia de los intereses de demora desde el momento del pago de la ayuda, en los términos y supuestos enumerados por los artículos 37 y 38 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Las cantidades a reintegrar tendrán consideración de ingresos de derecho público, resultando de aplicación lo dispuesto en el título II, capítulo I de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo de un mes recurso potestativo de reposición, al amparo de los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero. Asimismo, podrá interponerse recurso ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de la notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998. Dicho recurso no podrá ser interpuesto hasta que el anterior recurso potestativo de reposición, en el supuesto de haberse presentado, sea resuelto expresamente o se haya producido desestimación presunta.

Madrid, 18 de julio de 2005.—El Secretario de Estado, Salvador Ordóñez Delgado.

Sra. Directora general de Universidades.

#### ANEXO

N.º Registro	Universidad	Ayuda MEC (euros)
CO2005-0001	Universidad Politécnica de Madrid .....	187.262
CO2005-0002	Universidad Autónoma de Madrid .....	198.307
CO2005-0003	Universidad Complutense de Madrid .....	217.364
CO2005-0004	Universidad Rey Juan Carlos .....	114.664
CO2005-0005	Universidad de Girona .....	129.656

N.º Registro	Universidad	Ayuda MEC (euros)
CO2005-0006	Universidad Carlos III .....	156.590
CO2005-0007	Universidad de Alcalá .....	150.296
CO2005-0008	UNED .....	205.679
CO2005-0009	Universidad Politécnica de Valencia .....	158.513
CO2005-0010	Universidad Rovira i Virgili .....	123.290
CO2005-0011	Universidad de Vigo .....	160.932
CO2005-0012	Universidad Autónoma de Barcelona .....	181.650
CO2005-0013	Universidad de Cádiz .....	172.216
CO2005-0014	Universidad de Zaragoza .....	175.050
CO2005-0015	Universidad de León .....	103.351
CO2005-0016	Universidad de Burgos .....	115.111
CO2005-0017	Universidad de Alicante .....	170.993
CO2005-0018	Universidad Jaume I .....	129.793
CO2005-0019	Universidad de Granada .....	182.406
CO2005-0020	Universidad de Málaga .....	87.476
CO2005-0021	Universidad de La Laguna .....	101.582
CO2005-0022	Universidad Politécnica de Cataluña .....	175.664
CO2005-0023	Universidad de Salamanca .....	143.820
CO2005-0024	Universidad de Córdoba .....	139.736
CO2005-0025	Universidad de Barcelona .....	212.873
CO2005-0026	Universidad del País Vasco .....	177.879
CO2005-0027	Universidad de Valladolid .....	196.384
CO2005-0028	Universidad Politécnica de Cartagena .....	76.159
CO2005-0029	Universidad de Murcia .....	155.325
CO2005-0030	Universidad de Santiago de Compostela .....	162.371
CO2005-0031	Universidad de Huelva .....	109.789
CO2005-0032	Universidad de Córdoba .....	138.426
CO2005-0033	Universidad de Oviedo .....	157.491
CO2005-0034	Universidad Pablo de Olavide .....	72.268
CO2005-0035	Universidad de las Islas Baleares .....	133.096
CO2005-0036	Universidad de La Rioja .....	77.734
CO2005-0037	Universidad de Cantabria .....	100.723
CO2005-0038	Universidad de Castilla-La Mancha .....	134.952
CO2005-0039	Universidad Pompeu Fabra .....	122.616
CO2005-0040	Universidad de Sevilla .....	198.944
CO2005-0041	Universidad de Jaén .....	86.698
CO2005-0042	Universidad Pública de Navarra .....	79.976
CO2005-0043	Universidad de Lleida .....	74.444
CO2005-0044	Universidad de Almería .....	86.754
CO2005-0045	Universidad de Valencia .....	189.621
CO2005-0046	Universidad de Extremadura .....	174.076
Total .....		6.600.000

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14220

*RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2005, 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 n.º 9903445), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2005, de una parte por la Asociación Metalgráfica Española en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T. 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, 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, 2 de agosto de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS

### CAPÍTULO I

#### Cláusulas Generales

##### Artículo 1. *Ambitos de aplicación.*

1. Funcional. El presente Convenio es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad metalgráfica, fabricación de envases, tubos para aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración, barnizado y estampación de planchas metálicas y a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas.

A estos efectos, se consideran únicamente los productos fabricados con chapa (hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado, y cualquier otro producto similar) de espesor igual o inferior a 0,50 mm (excepto si se trata de tubos para aerosoles en los que no habrá limitación de espesor) y los de composición mixta cuando incorporen, de algún modo, componentes metálicos.

2. Personal. Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro de las empresas enunciadas en el párrafo anterior, con las exclusiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Territorial. Este Convenio interprovincial será de aplicación en las empresas definidas en el párrafo primero que carezcan de Convenio propio o de Zona.

##### Artículo 2. *Vigencia del Convenio.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una duración de dos años, esto es hasta el 31 de diciembre de 2006. 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, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

El Convenio quedará automáticamente denunciado con una 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.

Ambas partes, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con cuatro meses de antelación a la finalización de su vigencia.

##### Artículo 3. *Normas supletorias.*

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo expresamente dispuesto: en la legislación laboral general, los artículos de la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971 a que se hace referencia en la Disposición Transitoria Primera y los Reglamentos de Régimen Interior, respecto de aquellas empresas que los tengan en vigor y solo en aquello que no contravenga la legislación laboral general y los artículos mencionados de la citada Ordenanza Laboral derogada.

##### 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. *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.

##### Artículo 6. *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 de 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 científicos 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, o a secciones determinadas, centros o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

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

3. A los efectos de implantación de los sistemas científicos de trabajo previstos en el número 2 anterior se entenderá por:

Rendimiento normal: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en condiciones normales, como contraprestación de un salario, medible 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.

4. En los sistemas previstos en el número 2 anterior 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.

5. Otros incentivos: En las empresas que se trabaje a destajo o prima, y éstos no sean calculados mediante un sistema científico de los previstos en el número 2 anterior, 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 resulten necesarias para dar cumplimiento a las normas de seguridad y de salud laboral previstas en este Convenio.

### CAPÍTULO II

#### Cláusulas específicas

##### Artículo 7. *Jornada Laboral.*

La jornada será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual en cada uno de los años de vigencia del Convenio, tanto en jornada conti-

nuada como en 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 el 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 disponer de una bolsa horaria de hasta setenta y dos horas del cómputo anual establecido, con sujeción a los siguientes requisitos:

Preaviso con antelación mínima de 72 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 horaria, 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 horaria, 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, serán como mínimo de seis horas y un 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 por 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 8. 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 realizadas podrán ser compensadas mediante descanso en igual número de horas dentro de los 4 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 9. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales al año, y de los cuales, al menos veintinueve, 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 no laboral o enfermedad común, 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 dis-

frutados 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 le 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.

Aquellos trabajadores que se jubilen a los 65 años, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de 3 años, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones suplementarias retribuidas adicionales, además de las que les correspondan, de 3 mensualidades. Si la empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la fecha de disfrute de las mismas, les serán abonadas al trabajador antes de la extinción de la relación laboral.

#### Artículo 10. Permisos.

Los trabajadores, avisando con la suficiente 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. Se aplicará un día más por desplazamiento siempre y cuando éste sea igual ó superior a 400 Kms. ida y vuelta, contados desde el lugar de residencia del solicitante.

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. Se ampliará un día más por desplazamiento siempre y cuando éste sea igual ó superior a 400 Kms. ida y vuelta, contados desde el lugar de residencia del solicitante.

A estos efectos, se considera enfermedad grave la que requiera, al menos dos días de hospitalización, y se considera intervención quirúrgica, la que se practique con anestesia total o epidural.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente Convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario realizado con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

3. Dos días laborales por nacimiento de hijos, sin que se tenga en cuenta el día del hecho causante. Se ampliará un día más por desplazamiento siempre y cuando éste sea igual ó superior a 400 Kms. ida y vuelta, contados desde el lugar de residencia del solicitante.

4. Un día natural en caso de matrimonio de padre, hijo o hermano; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.

5. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja estable de hecho.

El permiso por constitución en unión estable de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en casos de fallecimiento de uno de los componentes de la unión, en cuyo caso, el plazo para solicitar un nuevo permiso por esta causa quedará reducido a 3 años.

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 de la Seguridad Social. 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.

10. El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de 8 años, hijos minusválidos físicos ó psíquicos sin límite de edad o, justificando hora, nombre y firma del médico visitado. Se tendrá derecho en este caso a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.

11. Por el tiempo necesario para la realización de trámites de adopción ó acogimiento. En el supuesto de que el permiso no se utilice por la totalidad de la jornada, se tendrá derecho a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.

La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el Registro correspondiente, o en su defecto, en

el documento público que lo acredite, se le reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas.

#### Artículo 11. *Excedencia.*

Excedencia para cargo sindical.—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 incorporarán 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.

Excedencia por cuidado de familiares.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 1 año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia a que se refiere el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones Económicas

#### Artículo 12. *Salarios.*

Para el año 2005 se establecen con carácter general los salarios que se determinan, para cada categoría profesional, en el Anexo I del convenio.

#### Artículo 13. *Revisión Salarial.*

Las vigentes Tablas Salariales para el año 2005 se revisarán en Enero del año 2006, al objeto de que el incremento de este primer año de vigencia temporal sea del IPC real más 0,85 puntos.

En el año 2006 los salarios se incrementarán en el IPC previsto para ese año más 0,85 puntos. La revisión se realizará en Enero del año 2007 para que el incremento del año sea del IPC real más 0,85 puntos. Una vez constatadas las posibles desviaciones del IPC respecto a lo pactado, se abonarán en su caso las diferencias calculadas desde el 1 de enero del año respectivo.

#### Artículo 14. *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 15. *Participación en beneficios.*

Todo el personal que preste sus servicios en las empresas 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 16. *Dietas y utilización de vehículo propio.*

En el caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la empresa, ésta abonará a aquél en concepto de dieta completa y en concepto de media dieta, la cuantía que se establece en las Tablas Salariales. La percepción de la dieta podrá ser cambiada por acuerdo entre empresa y trabajador por la compensación del gasto realizado.

La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono por Kilómetro recorrido de la cuantía establecida en las Tablas Salariales.

#### Artículo 17. *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.

El plus de asistencia y puntualidad 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:

- Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos. A este derecho podrán acogerse las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro correspondiente.
- Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b).
- 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.
- Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa del accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes.

#### Artículo 18. *Complemento específico. (Ex antigüedad).*

1. Queda suprimido el plus de antigüedad. 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 sin efecto entre las partes el artículo 59 de la derogada Ordenanza Laboral del Sector.

2. La antigüedad acreditada por los trabajadores a 31 de diciembre de 1995 les será compensada con la percepción de un Complemento Específico que tendrá la consideración de condición más beneficiosa y se respetará —a cada trabajador que lo acredite y en función de la categoría profesional ostentada a 31 de diciembre de 1995 a título exclusivamente individual, sin que sea compensable ni absorbible en el futuro, salvo por acuerdo entre las partes, incrementándose en su caso anualmente en el porcentaje que las partes acuerden.

3. El importe de este complemento será el fijado en el Anexo II y se percibirá en las doce mensualidades ordinarias, en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre y en la participación en beneficios.

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.

#### Artículo 19. *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 20. *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 21. *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 22. *Premio de Vinculación.*

Las empresas abonarán, en concepto de premio de vinculación, a sus trabajadores, el importe correspondiente a 2 mensualidades, al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente se percibirán 2 mensualidades y media al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa.

Dichas mensualidades equivalen al importe establecido en el art. 14, relativo a las gratificaciones extraordinarias.

### CAPÍTULO IV

#### Mejoras Sociales

#### Artículo 23. *Ayuda para estudios.*

Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad por hijo en edad escolar, entre 3 y 16 años, que se establece en las Tablas Salariales. Esta ayuda se abonará a partir de que se cumplan los 3 años y hasta que finalice el curso en que el estudiante cumpla los 16 años.

#### Artículo 24. *Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que tengan hijos declarados minusválidos por la Administración competente, percibirán por parte de las empresas una ayuda por cada hijo minusválido en la cuantía que se establece en las Tablas Salariales. Esta ayuda se percibirá únicamente cuando el trabajador tenga derecho a la prestación por hijos minusválidos establecida en la normativa de Seguridad Social vigente.

#### Artículo 25. *Incapacidad temporal.*

En caso de accidente laboral 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 del salario real del trabajador.

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.

Las empresas garantizarán el pago del 50% de la base reguladora diaria durante los tres primeros días de la primera baja por enfermedad común o no laboral de cada año.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente Convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario realizado con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

#### Artículo 26. *Ayuda por invalidez y defunción.*

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las siguientes contingencias:

Fallecimiento, Gran Invalidez o Invalidez absoluta por cualquier causa: 8.341 euros al beneficiario previsto.

Fallecimiento, Gran Invalidez o Invalidez absoluta por accidente laboral: 16.373 euros al beneficiario previsto.

Invalidez total por cualquier causa: 5.350 euros al beneficiario previsto.

Invalidez total por accidente laboral: 10.500 euros al beneficiario previsto.

Invalidez parcial por accidente laboral: 6.500 euros al beneficiario previsto.

### CAPÍTULO V

#### Contratación

#### Artículo 27. *Contratación temporal y especial.*

La empresa informará a los representantes de los trabajadores, de las causas motivadoras de la contratación temporal, así como respecto de los contratos a tiempo parcial, en prácticas, a domicilio y respecto de aquellos de los que se derive bonificación en la cuota de la Seguridad Social. Asimismo, serán informados el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal del número de contratos de carácter temporal o especial y de sus características, informando en lo sucesivo de las prórrogas que en dichos contratos se produzcan y de los nuevos que se establezcan. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal conocerán la naturaleza y desarrollo de los contratos de formación profesional comprobando la efectividad y calidad de la misma, poniendo, asimismo, de manifiesto su criterio sobre los particulares que se contienen en los párrafos anteriores. Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los censos de trabajadores eventuales.

Ambas partes, acuerdan que las conversiones de contratos temporales en indefinidos que se produzcan en el Sector podrán acogerse a los beneficios establecidos en la normativa correspondiente.

#### Artículo 28. *Contrato eventual.*

El Contrato eventual por circunstancias de la producción, previsto en el art. 15.1.B), del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de 12 meses, en un período de 18 meses.

#### Artículo 29. *Contrato fijo discontinuo.*

Es el así definido por la legislación vigente, y que se corresponde con la realización de tareas cíclicas y periódicas, de carácter discontinuo, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El Contrato fijo discontinuo, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se regirá por las siguientes especificaciones:

a) Jornada: La jornada máxima anual será la establecida en el presente Convenio Colectivo.

b) Llamamiento: Los trabajadores fijos discontinuos, serán llamados a trabajar cuando exista trabajo efectivo para cada uno de ellos. El llamamiento se hará por orden de antigüedad dentro de cada categoría y especialidad. La antigüedad para el llamamiento será la que tenga en su categoría y especialidad.

La cesación en el trabajo, se realizará por orden inverso al llamamiento, y en cualquier caso, una vez realizada su jornada anual pactada, aún cuando por su orden de llamamiento no le correspondiera cesar en la empresa.

c) Respecto a lo preceptuado en el artículo 7 del presente Convenio sobre flexibilización de jornada, será de aplicación para los trabajadores en régimen de fijos-discontinuos, aplicándoseles igualmente lo previsto respecto de los límites de jornada, descansos y compensaciones.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación la Legislación vigente.

#### Artículo 30. *Contratos formativos.*

1. Los trabajadores con contrato en prácticas regulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores percibirán una retribución equivalente a la retribución fijada en este Convenio para los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. Los trabajadores con contrato para la formación regulado en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores percibirán la retribución fijada en las tablas salariales de este Convenio para los trabajadores con dicho tipo de contrato. Estos trabajadores no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que, ocasionalmente, se requiera por necesidades de la formación, ni a tiempo medido.

### Artículo 31. *Contrato de relevo.*

El contrato de relevo se suscribirá sólo previo acuerdo de las partes legitimadas para éllo, en las condiciones y requisitos establecidos en el art. 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El contrato de relevo será a tiempo completo y de duración indefinida.

### Artículo 32. *Periodo de Prueba.*

En los contratos de trabajo podrá pactarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de:

1. Operarios que no sean profesionales de oficio ó asimilados a éstos, 15 días laborales.
2. Operarios que sean profesionales de oficio ó asimilados a ellos, un mes.
3. Administrativos, un mes.
4. Técnicos no titulados, 2 meses.
5. Técnicos titulados: 6 meses.
6. Contratados en prácticas poseedores de títulos de grado medio, un mes.
7. Contratados en prácticas poseedores de títulos de grado superior, 2 meses.

### Artículo 33. *Ceses y preavisos.*

1. El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo los contratos por interinidad o sustitución y sin perjuicio de la notificación escrita. No obstante ello, sin perjuicio de la notificación escrita de cese, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

2. Igualmente, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a comunicarlo por escrito a ésta con una antelación mínima de 15 días naturales. Las empresas podrán descontar una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

### Artículo 34. *Jubilación.*

A fin de facilitar el necesario relevo generacional, la jubilación del personal afectado por el Convenio, será forzosa al cumplir los 65 años de edad, siempre que las disposiciones legales vigentes que regulan esta materia así lo permitan y en las condiciones y con los requisitos exigidos por las mismas, salvo que no se acredite 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 a aquélla.

## CAPÍTULO VI Código de Conducta

### Artículo 35. *Criterios Generales sobre el Código de Conducta.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron; en todo caso, en supuesto de falta grave será oído el trabajador previamente a la sanción y en supuesto de falta muy grave se tramitará expediente contradictorio.

Cuando la infracción se refiera a acoso sexual, las diligencias, tramitación y resolución de los hechos se llevarán a cabo de acuerdo con lo establecido en el art 55 y 56.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará, en atención a su trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

### Artículo 36- *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios para la empresa o riesgos para las personas y las cosas.

j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

### Artículo 37. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada, si como consecuencia de ello se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

f. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.

g. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

h. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

i. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. El acoso sexual ambiental definido en el artículo 54, sin perjuicio de lo establecido en el art. 38 m. que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

ll. La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

### Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/tras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

m. El acoso sexual de intercambio según se define en el art. 53.

n. El acoso sexual ambiental definido en el art. 54., cuando se produzca aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Artículo 39. *Infracciones en materia de prevención de riesgos.*

Los incumplimientos por los trabajadores de las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser sancionados como falta leve.

Cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, averías en las instalaciones o máquinas, o pudiesen derivarse o se derivaran, accidentes de consecuencias graves para las personas, podrá ser sancionada como falta grave.

Cuando entrañen riesgo de accidente de consecuencias muy graves para las personas, o den lugar a él, serán sancionados como falta muy grave.

#### Artículo 40. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 41. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII

### Derechos Sindicales

#### Artículo 42. *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) A 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.

#### Artículo 43. *Secciones y Delegados sindicales.*

1. 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 la 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.

2. 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.

#### Artículo 44. *Funciones de los Delegados sindicales.*

Los delegados sindicales tienen las siguientes funciones:

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 lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en la 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.

#### Artículo 45. *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.

#### Artículo 46. *Funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal 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 cualquiera 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 establecida 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 Legislación Vigente y en las prescripciones que al efecto se determinan en este Convenio.

#### Artículo 47. *Garantías.*

Los Comités de Empresas o Delegados de personal, tendrán las siguientes garantías:

1. 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 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 ésta.

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.

2. No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

3. 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.

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

Se podrá al 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 afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5. 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.

#### Artículo 48. *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.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y Salud

#### Artículo 49. *Seguridad y salud laboral.*

Las empresas y los trabajadores asumirán los derechos y obligaciones recíprocas, que en materia de seguridad y de salud establece la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Los delegados de prevención en las empresas de menos de 100 trabajadores disfrutarán de un crédito de 8 horas mensuales, además de las que les correspondan como delegados o miembros del Comité de Empresa.

## CAPÍTULO IX

### Principio de igualdad y no discriminación

#### SECCIÓN PRIMERA. DECLARACIÓN DE INTENCIONES

#### Artículo 50. *Formalización.*

Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

#### SECCIÓN SEGUNDA. EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### Artículo 51. *Planteamiento general.*

1. Como primera concreción de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación –artículo 14 de la Constitución Española– el de intimidad –artículo 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el res-

peto debido a la dignidad de la persona –artículo 10.1 de la citada norma fundamental–.

2. Ello se lleva a cabo por entender que ésta no es tanto una cuestión de sexualidad –aunque se manifieste, precisamente, a través de ella– cuanto, básicamente, de discriminación laboral por razón de sexo –con independencia de que luego se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos–. En esta construcción, el acoso sexual es concebido como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

3. En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo –las mujeres– en base a su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su status como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración en el mercado laboral, al limitarlas de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, lo que contradice el principio de igualdad.

#### Artículo 52. *Concepto.*

1. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber– que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

2. La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

#### Artículo 53. *El acoso sexual de intercambio.*

1. En este tipo de acoso –constitutivo de un auténtico chantaje sexual–, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo tanto en uno como en otro caso, con lo que se configura una situación de *quid pro quo*.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato– a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

2. En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquellas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el empresario –persona física–, los directivos de la empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo poder para decidir sobre cuestiones que incidan sobre su trabajo.

Eventualmente, pueden ser también sujetos activos de este acoso determinados terceros que se hallen en situación de influir, de alguna forma, en la decisión empresarial afectado –clientes, proveedores, etc.

#### Artículo 54. *El acoso sexual ambiental.*

1. En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo:

El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual– que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica– y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

2. Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo 53.2 pero, quizás más propiamente, los mismos compañeros de trabajo, en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo de la persona afectada.

#### Artículo 55. *Diligencias informativas previas.*

1. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judicia-

les, el procedimiento interno de denuncia por acoso sexual deberá iniciarse siempre necesariamente por escrito –firmado por el sujeto pasivo– donde se detallarán las circunstancias de hecho concurrentes; el sujeto activo del acoso; las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y, en última instancia, las consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, pretendían derivarse.

2. La presentación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la empresa, especialmente encaminadas –además de a verificar la realidad de las imputaciones efectuadas– a impedir la continuidad del acoso denunciado así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.

3. La denuncia podrá también ser tramitada por la representación legal o sindical de los trabajadores, a petición de la persona firmante. De no ser así, se les dará inmediato traslado de la misma para su conocimiento y efectos, salvo que otra cosa se indicara, expresamente, en la propia denuncia.

4. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

5. Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de siete días– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

#### Artículo 56. *Resolución.*

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura del expediente contradictorio regulado en el artículo 35 del Convenio a quien resulte ser sujeto activo de aquél, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la empresa.

### CAPÍTULO X Comisión Paritaria

#### Artículo 57. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por cinco representantes de los trabajadores y cinco 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 ellas.

Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria:

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

b) Se establecerá una división funcional de su cometido mediante comisiones especializadas, acordándose la constitución de grupos específicos de trabajo con carácter mixto 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 prevención de riesgos laborales, 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 a los Acuerdos Tripartitos sobre Formación Continua que se hayan suscrito entre CEOE, CEPYME, U.G.T., CC.OO. y el Gobierno, así como a los que se suscriban en el futuro.

#### Cláusula adicional segunda.–*Clasificación Profesional.*

1. Definición de Grupos Profesionales.–Los trabajadores afectados por este Convenio, en razón de sus funciones y especialización, quedarán incluidos en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Operarios: Se engloban en este grupo los trabajadores que desarrollan tareas relacionadas con el proceso de fabricación.

Administrativos: Se engloban en este grupo 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.

Técnicos: Se engloban en este grupo los trabajadores 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.

2. Categorías profesionales del grupo de Operarios: El personal perteneciente al grupo de operarios queda incluido en alguna de las siguientes categorías:

a) Auxiliar de fábrica.–Es el trabajador que ejecuta labores que requieren únicamente esfuerzo físico y/o atención y que no precisan de formación específica.

b) Especialista.–Es el trabajador 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. A título indicativo comprende las siguientes tareas:

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.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Cizallador de hojas litografiadas cuando realice, además de su propio cometido, el cambio de formatos, tendrá categoría de Oficial de 3.<sup>a</sup>, no obstante no haber obtenido la condición de profesional de oficio; igualmente, pese no haber obtenido la condición de profesional de oficio, los trabajadores que operen con carretillas de 7 ó más toneladas, tendrán la categoría de Oficial de 2.<sup>a</sup>

c) 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.

d) Guardas, Serenos, Ordenanzas y Porteros.–La definición de estos trabajos se recoge en el anexo I de la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971.

e) Profesional de Oficio.–Es el trabajador que con la preparación y conocimiento al 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 trabajadores ostentarán la calificación de Oficial de 3.<sup>a</sup> Los Auxiliares de Fábrica y Especialistas podrán acceder al grupo de profesionales de oficio si superan las mencionadas pruebas.

El trabajador 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.

e.1) Oficial de segunda.–Es el trabajador que, ostentando la clasificación de Oficial de 3.<sup>a</sup> dentro de la empresa, superara las pruebas técnico-prácticas establecidas por ésta, para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

e.2) Oficial de primera.–Es el trabajador que, ostentando la calificación de Oficial de 2.<sup>a</sup> dentro de la empresa, superara 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.

Se consideran profesionales de oficio a título indicativo los siguientes:

Fotógrafo-Retocador.

Montador-Insolador.

Maquinista.

Barnizador.

Ajustador.

Tomero.

Electricista.

Matricero o Troquelista.

Fresador.

Sin perjuicio de lo previsto en cuanto a los niveles de profesional de oficio, tendrán categoría de Oficial de 1.<sup>a</sup> el Fotógrafo-Retocador y el Bar-

nizador; éste cuando tenga la responsabilidad de barnizar o esmaltar sobre hojalata, aluminio u otros materiales y cortar o rectificar rodillos para efectuar la reserva.

f) Almacenero.—Equiparado a profesional de oficio de segunda, es el responsable de almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio a toda la fábrica, encargado 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 importancia del almacén haya varias personas que realicen, indistintamente, todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de Almaceneros.

Cuando el Almacenero realice, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material, a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilado, a efectos económicos, a la categoría de Oficial Administrativo de 1.ª, consolidándola, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas en su categoría propia de Almacenero.

g) Oficial Especialista de Litografía.—Es el responsable del funcionamiento de máquinas rotativas de dos o más colores.

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

2. Categorías profesionales del grupo de Administrativos: El personal perteneciente al grupo de Administrativos queda incluido en alguna de las categorías definidas para este tipo de personal en el anexo 1 de la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971, excepción hecha de la categoría de aspirantes que queda suprimida.

3. Categorías profesionales del grupo de Técnicos: El personal perteneciente al grupo de Técnicos queda incluido en alguna de las categorías definidas para este tipo de personal en el anexo 1 de la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971.

#### Cláusula adicional tercera.—*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 entre los 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 de los representantes de los trabajadores, salvo que por razones del trabajo no pueda efectuarse, lo que tendrá lugar posteriormente.

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

Por disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador:

1. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, desgaste físico natural en la empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que ésta no le impida desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará a este personal al puesto más adecuado, pudiendo optar el trabajador entre percibir el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo, o el salario y prima del anterior, en este segundo caso, la prima que se percibirá

será el promedio de la obtenida en el año anterior al cambio de puesto de trabajo y se revisará anualmente incrementándose en el mismo porcentaje que el fijado para su antiguo salario de calificación.

2. Información previa a la representación de los trabajadores.

#### Disposición transitoria primera.

1. Se mantienen como derecho supletorio, en tanto no sea negociada una nueva clasificación profesional por la Comisión Técnica establecida en la Disposición Transitoria V, las definiciones de las distintas categorías profesionales, previstas en el Anexo 1 de la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica derogada, de 1 de diciembre de 1971, en lo que no se hallen modificadas por lo dispuesto en la Cláusula Adicional Segunda.

2. Igualmente, se mantienen en sus propios términos como derecho supletorio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre su modificación por la citada Comisión Técnica, los siguientes artículos de la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica derogada, de 1 de diciembre de 1971: números 60, 62, 64, 65 y 66.

#### Disposición transitoria segunda.

En relación con el premio de vinculación que se pactó en la Disposición Transitoria Segunda del anterior Convenio, la A.M.E. se compromete a desistir del recurso formalizado en los autos 121/2004 de la Audiencia Nacional ante el Tribunal Supremo, relativo a la estimación de un conflicto colectivo sobre el premio de vinculación. Así mismo, las empresas que no hayan satisfecho todavía tal premio a aquellos trabajadores acreedores del mismo se comprometen a abonarlo de forma inmediata en la cuantía que corresponda, con la única excepción de las empresas Metalgráfica Gallega y Metalgráfica del Sur que, dada sus circunstancias económicas se comprometen a abonar el premio de vinculación antes de que finalice el año 2005.

#### Disposición transitoria tercera.

El nuevo importe de las horas extraordinarias que figura en Tablas tendrá efecto a partir del 1 de julio de 2005.

#### Disposición transitoria cuarta.

Los atrasos se abonarán antes del 30 de Septiembre del 2005.

#### Disposición transitoria quinta.

En el plazo de un mes a partir de la publicación en el BOE del Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Técnica con el fin de renegociar el sistema de clasificación profesional y de estructura retributiva en el Sector, sin preconditionamiento alguno. Podrá negociarse, a título de ejemplo por lo que al sistema retributivo se refiere, la procedencia o no, y sus condiciones, de pluses tóxicos, penosos, peligrosos, de turnicidad, de carencia de incentivos, de antigüedad, de vinculación, de ayudas para estudios y de cualesquiera otros conceptos retributivos salariales y no salariales. A tal efecto, cada una de las partes legitimadas determinará su representación, intentando que sea lo más reducida y operativa posible, sin perjuicio de su necesaria representatividad.

Cada una de las partes participantes en tal Comisión Técnica podrá acudir a las reuniones de la misma asistidos por los técnicos especialistas que estimen oportunos. El SIMA se compromete a amparar la negociación y a proporcionar los medios materiales y humanos que en su caso, y siempre de conformidad con la normativa que regula dicha Fundación resulten necesarios para contribuir al buen fin de los trabajos negociadores de la Comisión Técnica.

#### Disposición transitoria sexta.

En aquellos centros de trabajo en los que esté establecido el cuarto y quinto turno se negociará la regulación de los mismos por parte de la correspondiente Patronal y por parte de las Federaciones Estatales y Regionales de los Sindicatos que correspondan, así como de los Comités de Empresa competentes. Esta negociación se iniciará con carácter inmediato tras la firma del presente Convenio.

TABLA SALARIAL AÑO 2005

Categoría profesional	Salario base diario	Salario base mensual	Salario base anual	Complemento paga extra	Valor hora extra
<i>Personal Obrero:</i>					
Auxiliar Fábrica .....	27.86		11,847.47	59.24	10.15
Especialista .....	29.16		12,400.29	62.00	10.61
Oficial 3ª .....	29.87		12,702.22	63.51	10.88

Categoría profesional	Salario base diario	Salario base mensual	Salario base anual	Complemento paga extra	Valor hora extra
Oficial 2ª .....	30.55		12,991.39	64.96	11.14
Oficial 1ª .....	32.57		13,850.39	69.25	11.88
Ofic. Espec. Litograf .....	34.55		14,692.39	73.46	12.60
Capataz .....	29.87		12,702.22	63.51	10.88
Encargado Sección .....	35.58		15,130.40	75.65	12.98
Guarda y Sereno .....	28.54		12,136.64	60.68	10.42
Portero .....	28.54		12,136.64	60.68	10.42
Ordenanza .....	28.54		12,136.64	60.68	10.42
Almacenero y Listero .....	30.55		12,991.39	64.96	10.88
<i>Personal Administrativo:</i>					
Telefonista .....		868.55	12,159.70	60.80	10.43
Auxiliar .....		908.80	12,723.20	63.62	10.89
Oficial de 2ª .....		931.21	13,036.94	65.18	11.20
Oficial de 1ª .....		991.06	13,874.84	69.37	11.91
Jefe de 2ª .....		1,102.75	15,438.50	77.19	13.23
Jefe de 1ª .....		1,143.00	16,002.00	80.01	14.07
<i>Personal Técnico:</i>					
Delinit. Dibujt Project de 3ª .....		958.49	13,418.86	67.09	11.53
Delinit. Dibujt Project de 2ª .....		998.78	13,982.92	69.91	12.00
Delinit. Dibujt Project de 1ª .....		1,039.39	14,551.46	72.76	12.49
Maestro Encargado .....		1,143.00	16,002.00	80.01	13.75
Técnico de Organización .....		991.39	13,879.46	69.40	11.91
Jefe de Org. Encargado .....		1,143.00	16,002.00	80.01	13.75
Titulado Grado Medio .....		1,143.00	16,002.00	80.01	13.75
Titulado Grado Superior .....		1,508.14	21,113.96	105.57	18.11
<i>Contratos de Formación:</i>					
Primer año .....	24.24		10,308.06	51.54	8.91
Segundo año .....	27.40		11,651.85	58.26	9.79
<i>Otros conceptos:</i>					
Dieta completa .....	42.19				
Media dieta .....	21.09				
Uso vehículo propio .....	0.25				
Ayuda estudios .....	16.29				
Ayuda minusválidos .....	114.62				

