

23537 RESOLUCION de 6 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Empresas Metalgráficas y de Envases Metálicos».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Empresas «Metalgráficas y de Fabricación de Envases Metálicos» (código de Convenio número 9903445), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1993, de una parte, por la Asociación Metalgráficas Española, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por las Centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 6 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACION A LAS EMPRESAS METALGRAFICAS Y DE FABRICACION DE ENVASES METALICOS QUE CAREZCAN DE CONVENIO PROPIO O DE ZONA

Artículo 1 - Ambito de aplicación.- En sus aspectos territorial, funcional, y personal, es de aplicación el presente Convenio a las empresas y trabajadores afectadas por / la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de / 1.971, que carezcan de Convenio propio o de zona. El Convenio afectará / a todo el personal que al prestar sus servicios en dichas empresas le / sea de aplicación la norma de referencia.

Artículo 2 - Vigencia del Convenio.- El presente Convenio entrará en - vigor al día siguiente de su firma y con duración hasta el 31 de diciembre de 1.993. Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del corriente año y los demás / en la medida en que sean aplicables; no estableciéndose excepciones a / este respecto. El Convenio quedará automáticamente denunciado con la an telación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstan te, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sus tituya.

Artículo 3 - Normas supletorias.- Lo serán las legales de carácter ge neral, la Ordenanza Laboral especifi ca y los Reglamentos de régimen interior, respecto de aquellas empresas que los tengan en vigor.

Artículo 4 - Derechos adquiridos.- Se respetarán las condiciones más/ beneficiosas colectivas y "ad personam" existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 5 - Organización del Trabajo.-

Norma General.- La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y a la legislación vigente, correspon de al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio re

gular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección/ y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización / de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un/ nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los/ recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y traba jadores. Por lo tanto le es potestativo a aquella adoptar los sistemas/ de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la distribución del per sonal y en general de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la / dirección del empresario o persona en quien éste delegue. La delegación de facultades se hará de manera que sea suficientemente conocida por -- quienes hayan de ser destinatarios de las instrucciones que se impartan.

Los representantes legales de los trabajadores participarán en la forma que en este Convenio se determina, teniendo por todo ello funciones de/ asesoramiento, orientación y propuesta y velarán porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Sistemas de organización del trabajo.-

Implantación.- La iniciativa de instauración de nuevos sistemas de orgá nización o control de producción, así como de incentiva ción del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su tota lidad , a secciones determinadas o centros o lugares de trabajo o unida des homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

El establecimiento de un sistema determinado habrá de ser negociado en/ comisión paritaria, constituida por representantes de los trabajadores/ y de la Dirección de la empresa.

Para la implantación de un sistema de organización del trabajo, o la mo dificación del mismo, la Dirección de la empresa someterá a los represen tantes de los trabajadores un plan que deberá contener los siguientes / puntos:

Objetivo de la empresa: mejorar los procesos, los procedimientos y/ la disposición de la fábrica, taller o lugar de trabajo; reducir la fatiga mejorando las condiciones de trabajo ; mejorar la utilización de materiales, máquinas y mano de obra y, en/ general crear mejores condiciones materiales de trabajo.

Repercusión en la productividad y empleo: los incrementos de produc tividad se basarán en la

mejora de los métodos y de las instalaciones y tenderá al mantenimien to del nivel de empleo.

- Información sobre el sistema propuesto: La información contendrá el/ sistema de organización del/ trabajo propuesto, número de trabajadores afectados, trabajadores sus ceptibles de aplicación del sistema organizativo e incrementos de pro ductividad previstos.

- Determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pue da alcanzar el rendimiento normal: Determinación adecuada del méto do de trabajo, instalaciones, herra mientas y equipos necesarios para llevar a cabo la fabricación, capa citación y formación adecuada de los trabajadores y condiciones de / trabajo que permitan al trabajador desarrollarlo en buenas condicio nes físicas y psíquicas.

Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo.- Los rendimien tos normales

deberán ser alcanzados por el trabajador tras un período de adaptación, entendiéndose por tal el intervalo de tiempo que debe transcurrir para/ que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar el rendimiento normal con la calidad establecida. Si transcurrido el período de adaptación, no se hubiera alcanzado al menos el rendimiento mínimo, se investigarán las causas, se tendrán en consideración/ los siguientes elementos de juicio:

- Formación adecuada.
- ✓ Experiencia necesaria.
- Acomodación al puesto de trabajo.
- ✗ Calidad del material utilizado.
- Cambios en los factores de medio ambiente.
- Eficacia de las herramientas.
- Incapacidad física y psíquica para realizar el trabajo objeto de estudio.

A partir de estas consideraciones la comisión paritaria determinará en/ cada caso qué factores no se cumplen o no pueden ser cumplidos, determinando, si procede, el traslado a otro puesto de trabajo; asimismo fijará los períodos de adaptación.

Actividades y rendimiento.- Actividad óptima.- Es la máxima reconocida, que puede desarrollar un operario medio trabajando ocho horas diarias; corresponde a 80 puntos Bedaux, 100 Crea y 133 puntos Comisión Nacional de Productividad.

Rendimiento normal.- Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora/ de actividad normal, que corresponde a 60 puntos Bedaux, 75 Crea y 100 de la Comisión Nacional de Productividad.

Rendimiento óptimo.- Es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora/ de actividad óptima y que corresponde al 33% sobre el rendimiento normal.

Remuneraciones.- La retribución para el rendimiento óptimo que habrá/ de representar para un trabajador normal, un incremento proporcional a dicho rendimiento, no podrá ser inferior al 33% / de retribución sobre el salario-convenio cuando el trabajador desarrolla una actividad óptima, según los sistemas comunmente conocidos.

La remuneración en el rendimiento normal queda determinada por las cantidades que en la tabla correspondiente figuran como salarios para cada categoría o nivel profesional.

Tiempos de parada o espera.- Tendrán la consideración de tiempos de / parada y espera, aquellos en los que el/ trabajador haya de permanecer inactivo por causas ajenas a la voluntad del mismo, y sean imputables a la empresa, salvo en las circunstancias previstas en la legislación vigente, como no imputable a ninguna de las partes. Cuando el tiempo de parada y espera se produzca por causa ajena al trabajador, y sea a su vez imputable a la empresa, aquel percibirá en concepto de prima el promedio de la percibida en los tres meses/ anteriores.

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

Las empresas que actualmente trabajen con sistemas de trabajo no medidos y deseen implantar sistemas científicos de medición a tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados, en el caso de llegar a un/ acuerdo en la implantación de nuevos sistemas, como mínimo y en concepto de "garantía ad personam", la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos tres meses, siempre que alcance similar nivel de/ producción al obtenido por el anterior sistema, calculado individualmente, por equipos, sección, etc., según los casos; la citada garantía se reducirá en la proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema de nueva implantación.

Revisión de tiempos y rendimientos.- Se efectuará por alguno de los / hechos siguientes:

- 1.- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso. En tal supuesto, solamente podrán modificar se los tiempos de las operaciones en que se hubieran producido modificaciones concretas del método, y solamente en relación con estas modificaciones.
- 2.- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.
4. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

La solicitud de revisión se efectuará a la comisión paritaria, a iniciativa de cualquiera de las partes, Empresa o trabajadores/ afectados.

Incentivos a la producción indirecta.- Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se hubiere establecido / para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a/ la actividad normal. La remuneración será en función de la actividad / media obtenida por el equipo, sección o fábrica, en cada caso. A falta de acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, la comisión/ paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en su caso, / siguiéndose los trámites previstos para la implantación de un sistema/ determinado de organización del trabajo.

Garantías de que todo el proceso productivo se desarrolle en las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral.- De acuerdo con el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo cinco, sin perjuicio de la responsabilidad del empresario respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores, los representantes de los trabajadores participarán en:

- Identificación y evaluación de los riesgos que puedan atentar a la/ salud en el proceso productivo.
- Vigilancia de los factores de medio ambiente de trabajo, los métodos y las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores.
- Información sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el/ mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos, y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento ergo-económico de las prácticas de trabajo.
- Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- Adaptación ergo-económica de los puestos de trabajo.

Tiempo - Máquina.- El tiempo de marcha de norma en una máquina es el/ que debería tardar la máquina en producir determinada cantidad, funcionando en condiciones óptimas.

Tendencia lógica por la que debe estimarse la actividad óptima para la determinación del tiempo en que un trabajador realiza sus tareas en una máquina.

Comisión Paritaria.- La comisión paritaria entenderá tanto de la implantación del sistema, como su desarrollo y reclamaciones que puedan producirse. A falta de acuerdo se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta Paritaria prevista en este Convenio o directamente a la autoridad laboral competente al amparo de lo establecido en el art. 41.2d) y e), del Estatuto de los Trabajadores.

Norma transitoria.- Las empresas que tengan establecido en la fecha de entrada en vigor de este Convenio un sistema determinado de trabajo y en aplicación los incentivos correspondientes, lo mantendrán en sus propios términos y condiciones con la salvedad de introducir aquellas modificaciones que resulten necesarias para dar cumplimiento a las normas de seguridad y de salud laboral previstas en este Convenio.

Artículo 6 - Jornada.- Para 1.993 la Jornada será de 1.778 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual. Si el cómputo anual de la jornada y su distribución supera en la semana la jornada máxima legal, el control y cómputo de jornada se verificará trimestralmente en términos de media.

Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otro sistema de cómputos y control, repetándose en todo caso el tiempo máximo anual mencionado en el apartado anterior. Se mantendrán las jornadas continuadas actualmente establecidas, salvo que por fuerza mayor, suficientemente acreditada ante la autoridad laboral competente, puedan suspenderse con carácter temporal o definitivo.

Artículo 7 - Salarios.- Se establecen con carácter general los salarios que se determinan para cada categoría profesional en el Anexo I.

Sobre las cantidades que se fijan en dicho Anexo, se calcularán la antigüedad, beneficios, gratificaciones extraordinarias y plus de asistencia y puntualidad. La antigüedad se determinará mediante el abono de quinquenios, con un límite de cinco, por importe del 5% los cuatro primeros y del 6% el último.

Artículo 8 - Revisión salarial.- Los salarios serán revisados en el incremento del I.P.C. correspondiente a 1.993, que exceda del 5,25%.

La diferencia que, en su caso se produzca, se abonará con efectos de 1 de enero de 1.993, sirviendo como base de cálculo los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en el corriente año. Los salarios así calculados se tomarán asimismo como base para el incremento salarial que se establezcan para 1.994. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de dicho año.

Artículo 9 - Horas extraordinarias.-

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

Tendrán el carácter de horas estructurales a efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias a las que se ha hecho referencia en los apartados anteriores y siempre que no puedan ser sustituidas mediante contrataciones temporales o a tiempo parcial previs-

tas en la Ley. Se recomienda la máxima reducción de horas extraordinarias con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores adoptándose por empresas y trabajadores, los criterios sobre el particular y la posibilidad de utilizar las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial, previstas por la Ley.

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

El importe de las horas extraordinarias será el fijado en el Anexo I sin que sea aplicable ningún otro criterio. Este importe está calculado en base al incremento previsto en el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, los trabajadores que al 31 de diciembre de 1.990 vinieran percibiendo por el concepto de horas extraordinarias cantidades superiores, mantendrán el valor de estas a título personal durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 10 - Gratificaciones extraordinarias.- Todo el personal percibirá una gratificación extraordinaria en cada uno de los meses de junio (antes del día 30) y diciembre (antes del día 22), calculadas sobre el salario base del Anexo I, más la antigüedad que corresponda y por un importe de treinta días de salario.

Artículo 11 - Participación en beneficios.- La gratificación de beneficios se abonará de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Metalgráficas, calculándose sobre el salario que figura para cada categoría profesional en el Anexo I. Queda sin efecto el apartado 2 del citado artículo 56. A nivel de empresa podrá establecerse el pago fraccionado de los beneficios del año corriente.

Artículo 12 - Dietas y utilización de vehículo propio.- En el caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la empresa, ésta abonará a aquél 5.300 ptas. en concepto de dieta completa y 2.650 en concepto de media dieta. La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono de 30,50 ptas. por Km. recorrido.

Artículo 13 - Ayuda para estudios.- Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad de 1.972 ptas por hijo en edad escolar, entre 4 y 16 años.

Artículo 14 - Ayuda a minusválidos.- Los trabajadores beneficiarios de la prestación de minusválido de la Seguridad Social, percibirán por parte de las empresas una ayuda por hijo minusválido de 13.870 ptas. mensuales, en los mismos casos y condiciones que establece la normativa vigente para este supuesto y cualquiera que sea la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 15 - Incapacidad laboral transitoria.- Se complementará desde el primer día por las empresas hasta el 100% del salario del trabajador la prestación correspondiente de la Seguridad Social, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, o enfermedad común, con hospitalización, hasta su alta. Se considera salario a estos efectos, al conceptuado como tal en el Decreto de 17 de agosto de 1.973.

Artículo 16 - Fallecimiento o incapacidad del trabajador.- En caso de fallecimiento del trabajador o de invalidez permanente y absoluta no laborales, se abonará a sus derechohabientes o, en su caso, al interesado la cantidad de 320.000 ptas.; esta cifra se elevará a 640.000 ptas. en los mismos supuestos cuando tengan carácter laboral.

Artículo 17 - Jubilación.- Aquellos trabajadores que se jubilen entre los 60 y 65 años, ambos inclusive, percibirán por una sola vez la cantidad de 320.000 ptas. Cuando la jubilación tenga lugar mediante acuerdo de empresa y trabajador, éste tendrá derecho a la percepción, por una sola vez, de las siguientes cantidades:

Jubilación a los sesenta años: 740.000 pesetas.
 Jubilación a los sesenta y un años: 640.000 pesetas.
 Jubilación a los sesenta y dos años: 540.000 pesetas.
 Jubilación a los sesenta y tres años: 440.000 pesetas.
 Jubilación a los sesenta y cuatro años: 340.000 pesetas.

Artículo 18 - Vacaciones.- Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales al año, de los cuales al menos / veintiuno serán ininterrumpidos entre el 20 de Junio y el 15 de septiembre, debiendo la Empresa elaborar el correspondiente calendario con anterioridad al 31 de Marzo, previo informe de los representantes sindicales y salvo que causas derivadas de la producción y organización del trabajo lo impida. La distribución de estas vacaciones se hará por acuerdo entre la Empresa y su personal.

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

Disfrutarán de vacaciones dentro del año natural los trabajadores que/ en la fecha prevista en el calendario al efecto establecido, sean baja por accidente laboral o enfermedad profesional y por enfermedad común/ con hospitalización, al menos de seis días.

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

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

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

Artículo 19 - Plus de asistencia y puntualidad.- Las empresas abonarán un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10 por 100 del salario fijo para cada categoría profesional en la columna A del Anexo I del presente Convenio, incrementado en la antigüedad correspondiente. Este plus se computará por períodos semanales y tendrá derecho a él el personal que no haya cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período, y alcanzará a los días trabajados más domingos y festivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en los siguientes supuestos en concreto:

- Quando 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.
- 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).

- Quando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernativas o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción y para / la obtención o renovación del Documento Nacional de Identidad.
- Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa de accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Artículo 20 - Plus de distancia y transporte.- Serán de aplicación las normas específicas que regulan esta materia. Las diferencias de criterio que surjan en el ámbito de empresa serán planteadas a la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 21 - Permisos.- Los trabajadores, avisando con la posible antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado, por las siguientes causas:

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.

- Tres días naturales por enfermedad grave de padres, cónyuge e hijos, en todo caso en tanto dure la gravedad.
- Tres días naturales por alumbramiento de esposa.
- Un día natural en caso de matrimonio de hijo o hermano.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% 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 de empeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del seguro de enfermedad. Se tendrá derecho en este caso a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.
- Visita al médico de medicina general de la Seguridad Social, con el límite de 4 medias jornadas en el año, a cuenta de las reconocidas / en caso de enfermedad justificada.

La retribución de estos permisos se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

Artículo 22 - Trabajo nocturno.- El incremento previsto en el artículo / 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, para trabajos de esta naturaleza, se fija en un 35%.

Artículo 23 - Contratación temporal y especial.- La Empresa informará a los representantes de / los trabajadores de las causas motivadoras de la contratación temporal, así como respecto a los contratos a tiempo parcial, en prácticas, a domicilio, y respecto de aquellos de los que se derive bonificación en la cuota de la Seguridad Social. Asimismo, serán informados el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal del número de contratos de / carácter temporal o especial y de sus características, informando en lo sucesivo de las prórrogas que en dichos contratos se produzcan y de los nuevos que se establezcan. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal conocerán la naturaleza y desarrollo de los contratos de formación / profesional, comprobando la efectividad y calidad de la misma, poniendo / asimismo de manifiesto su criterio sobre los particulares que se contienen en los párrafos anteriores. Los representantes de los trabajadores / tendrán conocimiento de los censos de trabajadores eventuales.

Artículo 24 - Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos.- Se aplicarán los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 / de la Ordenanza Laboral y en la forma que en el mismo se establece.

Artículo 25 - Seguridad y Salud Laboral.-

0.- Ordenanza General.- La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este convenio se ajustará a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1.971 y les será asimismo de aplicación el Decreto de 11 de marzo de 1.971 que regula los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, sin perjuicio de que en su momento resulte de aplicación nueva normativa en esta materia.

1.- Consideraciones de carácter general.-

1.1 Las empresas que suscriben este Convenio, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo no afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

1.2 Los planteamientos y desarrollo de estas acciones y medidas de serán ir encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida y medio ambiente de trabajo.

1.3 En dichos planteamientos y desarrollo de los planes de Seguridad y Salud Laboral, así como en las mejoras de las condiciones de trabajo, participarán los trabajadores, sus representantes legales y/o sus Organizaciones firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente.

2.- Criterios de Valoración y Límites de Exposición.-

2.1 Los criterios de valoración de riesgos y sus límites de exposición, serán los definidos en las normas tanto generales como las específicas (O.G.S.H.T. y Estatuto de los Trabajadores), por los acuerdos, convenios y recomendaciones internacionales suscritos por nuestro país así como por los criterios empleados por el INSHT.

2.2 En cada centro de trabajo, a instancia de los trabajadores, sus representantes legales, sección sindical o la propia Dirección de la empresa, se efectuará un registro de los datos medico-ambientales por el INSHT, por técnicos o empresas especialistas en la materia, a juicio de las partes.

2.3 La representación legal de los trabajadores estará presente durante las mediciones. Los resultados de las mismas serán facilitados a la Dirección de la empresa y a los representantes legales de los trabajadores. En los supuestos en que no exista representación de los trabajadores con esta competencia, se procederá a la designación de un trabajador que ostentará dichas funciones.

3.- Análisis de soluciones.-

3.1 cuando en algún puesto de trabajo se presente riesgo para la salud (física o mental), el análisis de soluciones se planteará

en el siguiente orden:

Modificación de los procesos y/o de sus características técnicas al objeto de evitar la generación y transmisión del riesgo desde el lugar de origen.

Aislamiento del foco emisor, evitando la exposición al riesgo de persona alguna ó reduciéndolo al menor número posible.

Reducción de los tiempos de exposición.

Utilización de prendas y medios de protección; esta medida tenderá a ser excepcional y transitoria, con determinación de plazo para la desaparición o reducción del riesgo.

3.2 En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se prestará especial atención a que los procesos o productos no generen riesgos contra la salud. Dichas modificaciones serán previamente puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

3.3 Los representantes de los trabajadores tendrán información previa a la puesta en funcionamiento de nueva maquinaria, así como de aquella que sea modificada o reestructurada, pudiendo formular las observaciones que consideren oportunas en orden a la normativa en materia de seguridad e higiene en el trabajo. En el supuesto de que no se cumpla la normativa específica de seguridad en máquinas, emitirán informe a la Dirección de la Empresa y, en su caso, a la Inspección de Trabajo, con copia a la Dirección.

4.- Reconocimientos médicos anuales.-

4.1 Las empresas proporcionarán a su personal una revisión médica anual, realizada por especialistas en enfermedades laborales/ de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dentro de estos reconocimientos anuales, se prestará especial atención a los reconocimientos específicos a la mujer.

Los resultados de los reconocimientos médicos, quedarán reflejados/ en la cartilla individual que se proporcionará a cada trabajador según reglamento de la OSME.

4.2 En los supuestos de maternidad, existirán el derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones / del mismo por toxicidad, peligrosidad, penosidad, determinadas materias primas, etc., puedan producir aborto o malformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación al puesto de origen cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo después del parto.

5.- Ergonomía en los puestos de trabajo.-

Serán de aplicación todas las recomendaciones y normas emitidas por el INSHT, así como las normas mencionadas en el punto 2.

Se prestará especial atención a los puestos de trabajo en pantallas, adaptándose dichos puestos según las normas y recomendaciones antes mencionadas, para evitar riesgos a la Salud de los Trabajadores.

6.- Ropa de trabajo.-

6.1 Las empresas proveerán a sus trabajadores de las prendas necesarias para el ejercicio de su labor, no pudiendo ser su número inferior a dos al año.

6.2 En los trabajos que requieran contacto con ácido, se les dotará de ropa antiácida o de lana adecuada; estas prendas no supondrán por sí mismas menoscabo de las condiciones normales de trabajo. Dichas prendas y calzado, solo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indica.

7.- Información y Formación.-

7.1 Los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a la información y formación necesarias sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales/ del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

7.2 El empresario vendrá obligado a facilitar la formación necesaria sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo, a los trabajadores que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica; la misma actuación se seguirá respecto a sus representantes sindicales en el centro de trabajo.

7.3 El empresario y los representantes Sindicales o Vigilantes de Seguridad en su defecto, tendrán una reunión trimestral para tratar temas específicos de Seguridad y Salud Laboral, en estas reuniones, el empresario facilitará información sobre:

Absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Artículo 26 - Derechos Sindicales.-

De carácter general.- Se establecen los siguientes:

a) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, a un determinado Sindicato, pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa, ni interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Se facilitará la comunicación entre los distintos Comités, en aquellas Empresas con varios centros de trabajo, dentro de los límites de disponibilidad de las horas mensuales previstas en el apartado e) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En los centros de trabajo con plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablones de anuncios a disposición de los sindicatos y del Comité o Delegados de personal. En todo caso, las empresas pondrán tablón de anuncios o forma similar/ de comunicación a disposición de los representantes de los trabajadores. Cualquier comunicación que se estipule o se inserte en tablón de anuncios será previamente dirigida, mediante copia, a la Dirección del centro de trabajo.

c) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores durante el transcurso/ de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

d) No se discriminará en su actuación sindical a los trabajadores temporales, si bien en el ejercicio de sus derechos

sindicales no se desfigurará la naturaleza temporal de sus contratos. Podrán elegir representantes cualquiera que sea la modalidad de la contratación temporal, conforme con lo establecido en el art. 72 del Estatuto de los Trabajadores.

Secciones Sindicales.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Delegados Sindicales.- De los Delegados Sindicales. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresas, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De	250 a	750 trabajadores:	Uno
De	751 a	2.000 trabajadores:	Dos
De	2.001 a	5.000 trabajadores:	Tres
De	5.001 en adelante:		Cuatro

Las Secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo estarán representados por un solo Delegado Sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical

Funciones de los Delegados Sindicales:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
- 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.
- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa/deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.
- 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.
- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo
 - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - 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.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

- En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 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.
- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

9. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

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

- Ser informados por la dirección de la Empresa:
 - 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 en la Empresa.
 - 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.
 - 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.
- En función de la materia de que se trata:
 - Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
 - En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.
- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - 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.
 - La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 - Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo / lo relativo al ámbito de su competencia.
6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política / racional de empleo.
8. Velarán porque las condiciones de trabajo se ajusten a la normativa / de seguridad e higiene establecida en la Ordenanza General y en las / prescripciones que al efecto se determinan en este Convenio.

2.- Garantías.-

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa

En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión ó extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional / por causa o razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá, a nivel de empresa, acumular las horas de los distantes 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 se 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.

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

Asambleas.- Los trabajadores de un centro de trabajo tienen derecho a / reunirse en Asamblea, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o por los Delegados de personal mancomunadamente; de la convocatoria y del orden del día se dará traslado previamente a la Dirección de la Empresa.

El sitio de reunión será el centro de trabajo y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reúne condiciones para ello.

El empresario podrá denegar el local para la Asamblea si no se dá 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 2 meses a los / que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 27 - Excedencia forzosa.- Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad en / su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que / dure la situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos / de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes a / contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Excedencia voluntaria.- El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa , tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. El trabajador que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su / incorporación al trabajo, agotada aquélla.

Artículo 28 - Faltas graves y muy graves.- En los supuestos de faltas -- graves y muy graves, será oído el trabajador previamente a la sanción.

Artículo 29 - Comisión Mixta Paritaria.- Se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, elegidos los / primeros por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y los segundos por la A.M.E. Será presidida por la persona que la Comisión designe por acuerdo de ambas partes, o en su caso, por la autoridad laboral, si / así se acordase. La Comisión podrá actuar sin presidente. Las partes podrán comparecer asistidas de asesores, con un máximo de dos por cada una de ellas.

Será cometido de la Comisión Mixta Paritaria:

- a) Como función principal, interpretar las cláusulas del Convenio e informar y asesorar a iniciativa de la parte interesada sobre la aplicación del mismo, pronunciándose en arbitraje en las cuestiones controvertidas que a este fin se le planteen, lo que hará en el plazo de un / mes; asimismo, a solicitud de una de las partes, procederá a designar árbitro que resuelva respecto a la cuestión planteada.
- b) Se establecerá una división funcional de su cometido mediante comisiones especializadas, acordándose la constitución de grupos específicos de trabajo con carácter mixto y a nivel zonal para supuestos determinados que informarán a la Comisión Mixta Paritaria en orden a la resolución -- que proceda.
- c) Se prestará una especial atención al cumplimiento de la vigente normativa en materia de seguridad e higiene en el trabajo, llevándose / a cabo los pertinentes estudios en orden a una aplicación práctica de dicha normativa al sector metalgráfico. Los trabajos se llevarán a cabo en el plazo de vigencia de este Convenio.

CLAUSULAS ADICIONALES.-

Primera.- Formación y Reciclaje.- Se someterá esta materia a la "Mesa Sectorial" para la adopción , en su caso, de los acuerdos que procedan.

Las partes firmantes se adhieren al acuerdo sobre formación / continua que con fecha 16 de diciembre de 1.992, han suscritos C.E.O.E.; C.E.P.Y.M.E.; U.G.T.; CC.OO. y el Gobierno.

Segunda.- Absorción y Compensación.- En sus aspectos económicos, las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejoras voluntarias concedidas por la Empresa.

Tercera.- Categorías Profesionales.-

Clasificación Profesional:

trabajadores afectados por este Convenio, en razón de sus funciones y especialización, se clasifican en:

- * Operarios
- * Administrativos
- * Técnicos

Operarios: Los operarios por su cualificación serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

- **Auxiliar de fábrica:** Es el trabajador que ejecuta labores que requieren únicamente esfuerzo físico y/o atención y que no precisan de formación específica.

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

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

En este grupo, a título indicativo, se comprenden:

Soldador de accesorios en máquinas semiautomáticas; alimentador de máquinas automáticas; probador o revisador; embalador-encajonador; prensista/extrusionador; soldador; cizallador; conductor de carretillas; pestañador; estampador y cerrador-sertidor.

* **Cizallador de hojas litografiadas:** cuando realice, además de su propio cometido, el cambio de formatos, tendrá categoría de Oficial de 3ª, no obstante no haber obtenido la condición de profesional de oficio.

* **Capataz:** es el trabajador que reúne condiciones prácticas para dirigir un grupo de auxiliares de fábrica o de especialistas, en labores que no exijan conocimientos técnicos.

Guardas - Serenos, Ordenanzas y Portereros:

Profesional de Oficio: Es el operario que con la preparación y conocimiento a nivel de los que pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional, lo acredite en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizarse en la empresa. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de Oficial de 3ª. Los auxiliares de fábrica y especialistas, podrán acceder al grupo de profesionales de oficio si superan las mencionadas pruebas.

El operario que posea título expedido por Escuela o Centro de Formación Profesional, oficialmente reconocidos, ingresará con la categoría de Oficial, una vez superado el período de prueba fijado en Convenio.

En este grupo, a título indicativo, se comprenden:

Fotógrafo-retocador; montador-insolador; maquinista; maquinista de primera; especial litógrafo; barnizador; ajustador; tornero; electricista; matricero o troquelista; fresador y maquinistas.

Oficial de Segunda: Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de 3ª dentro de la Empresa, superará las pruebas técnico-prácticas establecidas por ésta, para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuenta con un suficiente grado de perfección y calidad.

Sin perjuicio de lo previsto en cuanto a los niveles de profesional de oficio, tendrán categoría de oficial de primera el fotógrafo-retocador y el barnizador, éste cuando tenga la responsabilidad de barnizar o esmaltar sobre hojalata, aluminio u otros materiales y portar/ó rectificar rodillos para efectuar la reserva.

Oficial de Primera: Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de 2ª dentro de la empresa, superará las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta, para demostrar

su aptitud para realizar trabajos, tanto en su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

* **Almacenero:** Equiparado a profesional de oficio de segunda, es el responsable de almacén general o de cada uno de los almacenes generales los que dan servicio a toda la fábrica, encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuir las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes indicando destino de materiales y procedencia y utilizará para ello los recursos necesarios.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almaceneros.

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

* **Oficial especialista de litografía:** Es el responsable de funcionamiento de máquinas rotativas de dos o más colores.

* **Encargado de sección:** Es el operario que, bajo los 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 las disciplinas de su Sección, con práctica completa de su cometido.

* **Administrativos:** Se comprenden en este concepto los trabajadores que poseen conocimientos de proceso administrativo o contable y realizan en oficinas generales o de fábrica funciones de esta naturaleza o de mecanización y proceso de datos.

* **Telefonistas.**

Técnicos: Se consideran técnicos quienes, en posesión de título superior, de grado medio, de diploma de centros docentes de enseñanza profesional, o los que careciendo de título con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones de carácter técnico.

Movilidad Funcional.-

- **De carácter general.-** Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el ámbito de los grupos profesionales, con el

límite de los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador; se entiende que dichos requisitos se dan en el grupo de especialistas y auxiliares de fábrica. En los supuestos de movilidad funcional, serán garantizados a los trabajadores sus derechos profesionales y económicos.

Profesionales de Oficio.- Se condicionará la movilidad funcional a los siguientes criterios:

* **Por necesidades del servicio:**

1. Sin menoscabo de la formación del trabajador.
2. Respeto de las percepciones que por todos los conceptos se tuvieron asignadas en el puesto de origen y en función del rendimiento.
3. Informe previo a los representantes de los trabajadores, salvo que por razones de trabajo no puede efectuarse, lo que tendrá lugar posteriormente.

* **Por mutuo acuerdo:**

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

* **Por disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador:**

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

DISPOSICIONES TRANSITORIA.-

Primera.- Se mantienen las definiciones de las distintas categorías profesionales, previstas en la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1.971, en tanto no sean establecidas / nuevas definiciones por la Comisión Deliberadora de este Convenio.

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

DISPOSICIÓN FINAL.-

Seguro colectivo de vida y de invalidez.- Se mantiene en sus propios términos el acuerdo adoptado en esta materia por la Comisión Mixta Paritaria en su reunión de 27 de septiembre de 1.983. El importe de la prima correspondiente será satisfecho en su totalidad por la empresa.

TABLA SALARIAL PARA 1.993, CON EL INCREMENTO DEL 5,25%

(Convenio Colectivo de Empresas Metalgráficas y de Fabricación de Envases Metálicos, que carezcan de Convenio propio o de Zona).

	TABLA SALARIAL		RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA SIN ANTIGÜEDAD	H O R A EXTRAORDINARIA Pesetas
	Diaria	Mensual		
Personal Obrero				
Aprendiz 16 años	2.228	(56.840)	1.122.912	1.040
Aprendiz 17 años	2.565	(76.950)	1.292.760	1.198
Auxiliar Fábrica	2.947	(88.410)	1.485.288	1.375
Especialista	3.085	(92.550)	1.554.840	1.440
Oficial 3ª	3.161	(94.830)	1.593.144	1.475
Oficial 2ª	3.233	(96.990)	1.629.432	1.508
Oficial 1ª	3.445	(103.350)	1.736.280	1.607
Oficial Esp. Lit.	3.656	(109.680)	1.842.624	1.706
Capataz	3.161	(94.830)	1.593.144	1.475
Encargado sección	3.765	(112.950)	1.897.560	1.758
Guarda y Sereno	3.021	(90.630)	1.522.584	1.409
Portero	3.021	(90.630)	1.522.584	1.409
Ordenanza	3.021	(90.630)	1.522.584	1.409
Almacenero y List.	3.161	(94.830)	1.593.144	1.475
Personal Administrativo				
Aspirante 16 años	(2.250)	67.513	1.120.716	1.040
Aspirante 17 años	(2.593)	77.956	1.294.070	1.199
Telefonista	(3.063)	91.880	1.525.208	1.411
Auxiliar	(3.205)	96.140	1.595.924	1.477
Oficial 2ª	(3.284)	98.509	1.635.249	1.516
Oficial 1ª	(3.495)	104.841	1.740.361	1.613
Jefe 2ª	(3.889)	116.655	1.936.473	1.793
Jefe 1ª	(4.030)	120.914	2.007.172	1.861
Personal Técnico				
Deliniante Dibujant	(3.380)	101.397	1.683.190	1.561
Proyectista 3ª	(3.380)	101.397	1.683.190	1.561
Proyectista 2ª	(3.522)	105.656	1.753.890	1.626
Proyectista 1ª	(3.665)	109.953	1.825.220	1.693
Maestro encargado	(4.030)	120.914	2.007.172	1.861
Técnico Organiza.	(3.496)	104.878	1.740.975	1.613
Jefe Organiza.	(4.030)	120.914	2.007.172	1.861
Titul. Grado Med.	(4.039)	121.173	2.011.472	1.862
Titul. Grado Sup.	(5.318)	159.540	2.648.364	2.454

COMISIÓN DELIBERADORA DEL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METALCIOS.-

Suscrito en el Convenio de vigencia en 1.993, ambas partes acuerdan que los efectos retroactivos de carácter económico se hagan efectivos con anterioridad al 1 de octubre del año en curso.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13.00 horas, del día veintitres de julio de mil novecientos noventa y tres.

23538 RESOLUCION de 8 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión del Convenio Colectivo Estatal de Helados.

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo Estatal de Helados (código de convenio número 9902465), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1993, de una parte, por las Federaciones Estatales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de otra, por la Asociación Española de Fabricantes de Helados, en representación de las Empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión del 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, 8 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE HELADOS

En Madrid, siendo las dieciséis horas del día 7 de julio de 1993, en la sede de CC.OO., en la calle de Fernández de la Hoz, número 14, de Madrid, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Estatal de Helados a fin de concluir con las deliberaciones correspondientes a la revisión para el año 1993.

Abierta la sesión, las parte negociadoras adoptan, por unanimidad, los siguientes acuerdos:

Primero.—Aprobar, con fecha de efectos del 1 de enero de 1993, las modificaciones de los artículos que a continuación se establecen:

Art. 5.º *Revisión.*—En el mes de diciembre de 1992 se negociarán entre ambas partes las tablas de salarios y aumentos para el año siguiente:

Los importes correspondientes a los distintos conceptos de retribución comprendidos en el capítulo II, así como los de dietas y lavado de ropa del capítulo VIII, se incrementarán en el mismo porcentaje que se acuerde para la tabla salarial.

Con independencia de lo señalado en los párrafos precedentes de este artículo, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 4,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1994, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1993.

Esta revisión afectará directamente a las tablas contenidas en los anexos, así como a los complementos de trabajo nocturno y a los de puesto de trabajo contenidos en el artículo 16.

Las negociaciones para un nuevo Convenio se iniciarán inmediatamente después de que esté suscrito este acuerdo de revisión, si procediese el mismo.

Art. 13. *Salario.*—Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos.

No obstante, para el año 1993 se garantiza a cualquier trabajador, y sea cual sea su retribución, el incremento que corresponda, de acuerdo con los anexos.

Por consiguiente, para determinar el salario a percibir durante 1993 se partirá del que correspondiese en 31 de diciembre de 1992, que será incrementado con la cifra de aumento garantizado. Si esta suma resulta superior a la de tablas, será la que se aplique para 1993.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 73.593 pesetas, con la única excepción de los trabajadores menores de dieciocho años, cuya cuantía será de 67.051 pesetas.

Cualquier conflicto en la interpretación de la aplicación de este salario base deberá ser sometido a la Comisión Paritaria.

Art. 14. *Complemento de antigüedad.*—El complemento de antigüedad consistirá en bienes, con un máximo de diez.