

19065 ORDEN de 16 de julio de 1996 por la que se acepta la donación a favor del Estado por don Andréu Alfaro.

Don Andréu Alfaro ha manifestado formalmente ante el Ministerio de Asuntos Exteriores su voluntad de donar al Estado español la obra de la que es autor y propietario, titulada «Ramsés», monolito de mármol blanco, medidas 500 por 95 por 95 centímetros, realizada en 1994.

La disposición adicional octava de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, establece que la aceptación de donaciones, herencias o legados a favor del Estado, aunque se señale como beneficiario a algún otro órgano de la administración, relativos a toda clase de bienes que constituyan expresión o testimonio de la creación humana y tengan un valor cultural, bien sea de carácter histórico, artístico, científico o técnico, corresponderá al Ministerio de Educación y Cultura, entendiéndose aceptada la herencia a beneficio de inventario.

En su virtud, este Ministerio ha resuelto:

Aceptar la donación hecha por don Andréu Alfaro, debiéndose adoptar por el Ministerio de Asuntos Exteriores las medidas que resulten procedentes.

Lo que comunico a V.E. y a V.I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 16 de julio de 1996.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes y Bienes Culturales.

19066 ORDEN de 16 de julio de 1996 por la que se acepta la donación a favor del Estado por don Andréu Alfaro.

Don Andréu Alfaro ha manifestado formalmente ante el Ministerio de Asuntos Exteriores su voluntad de donar al Estado español «Las Puertas del Pabellón de España de la Bienal de Venecia de 1995», diseñadas por él mismo con ocasión de la XLVI Bienal de Venecia. Están realizadas en acero inoxidable y las medidas de cada hoja son 300 por 150 por 4 centímetros.

La disposición adicional octava de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, establece que la aceptación de donaciones, herencias o legados a favor del Estado, aunque se señale como beneficiario a algún otro órgano de la administración, relativos a toda clase de bienes que constituyan expresión o testimonio de la creación humana y tengan un valor cultural, bien sea de carácter histórico, artístico, científico o técnico, corresponderá al Ministerio de Educación y Cultura, entendiéndose aceptada la herencia a beneficio de inventario.

En su virtud, este Ministerio ha resuelto:

Aceptar la donación hecha por don Andréu Alfaro, debiéndose adoptar por el Ministerio de Asuntos Exteriores las medidas que resulten procedentes.

Lo que comunico a V.E. y a V.I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 16 de julio de 1996.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes y Bienes Culturales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19067 RESOLUCIÓN de 2 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Buhler, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Buhler, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000712), que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1996, de una parte por los designados por la Dirección

de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 2 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «BUHLER, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, serán aplicables al personal del centro de trabajo situado en la calle Del Río, número 8, polígono industrial Las Arenas, término municipal de Pinto (Madrid), así como a todos los demás centros de trabajo que dicha empresa tiene o pueda tener en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los productores incluidos en los grupos Técnico, Administrativo, Especialista y No Cualificado, que prestan sus servicios en los centros de trabajo indicados en el artículo 1.º, así como los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día primero de enero de 1996. Su vigencia será de un año, contado a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre la empresa «Buhler, Sociedad Anónima» y los trabajadores de su plantilla, en el desarrollo de las actividades de dicha Empresa comprendida en la normativa legal vigente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Compensaciones y absorciones.*

6.1. Las mejoras que se acuerden en este Convenio son absorbibles y compensables con las retribuciones superiores que anteriormente al mismo viniera abonando la Empresa.

6.2. Posteriores mejoras no pactadas en el presente Convenio y que proceden de autoridad laboral competente o Convenio Colectivo de rango superior, serán absorbibles o compensables hasta donde alcancen, con las ya existentes.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, exceden lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. Comisión Paritaria.

La interpretación y vigilancia de los acuerdos contenidos en el presente Convenio, queda encomendada a una Comisión constituida por las siguientes personas:

Representación de la Empresa:

Don Alfred Lüchinger.
Don Ángel Asúnsolo García.
Don Dalmacio Galán Yuste.
Don Manuel Aldavero Navarro.

Representación del personal:

Don Joaquín Ángel Sánchez Rojo.
Don Manuel Arias Fernández.
Don Valentín Granados Aguilar.
Don Felipe López Mesón.

Artículo 9. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, Empresa o trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

a) La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, el Comité de Empresa y, por otra, la representación oficial que en cada caso libremente designe la Empresa.

b) La denuncia del Convenio deberá ser hecha con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II**Jornada, rendimiento y salarios****Artículo 10. Jornada.**

En el año 1996, la jornada laboral será de 1778 horas de trabajo efectivo, distribuidas semanalmente de lunes a viernes, de acuerdo con el calendario laboral que se menciona en el artículo 12.

Artículo 11. Horario de trabajo.

11.1 El horario de trabajo de «Buhler, Sociedad Anónima», durante el año 1996 será de 7,30 a 16,18 horas. El personal dispondrá de treinta minutos para poder efectuar la comida en el local que, con tal fin, tiene instalado la Empresa.

11.2 Para el personal de horario fijo, se conceden cuatro márgenes de tolerancia al mes, de diez minutos para el inicio de la jornada laboral, sin aplicar sanción alguna.

11.3 Se establece horario flexible, en base a la jornada efectiva pactada, que afectará solamente al personal administrativo y técnico de oficinas, en la forma siguiente:

Horario flexible	Horario fijo
De 7,30 a 9,00	De 9,00 a 12,40
De 12,40 a 13,40	De 13,40 a 15,00
De 15,00 a 18,30	

Entre las 12,40 a 13,40 horas, es obligatoria una pausa de treinta minutos. En todo lo demás se estará a lo establecido en el Reglamento de Horario Flexible.

11.4 El personal sujeto a horario flexible que al finalizar el mes disponga de saldo horario positivo superior a diez horas podrá, previo acuerdo con su jefe directo, disfrutar de un permiso especial compensatorio en la siguiente forma:

11.4.1 La duración del permiso será igual al tiempo que supere las diez horas positivas del mes anterior, sin que en ningún caso exceda de cuatro.

11.4.2 Sólo se podrá disfrutar este permiso una vez al mes.

Artículo 12. Calendario laboral.

12.1 Se acompaña al presente Convenio, como Anexo del mismo, el Calendario laboral aplicable al año 1996. En cualquier caso, el número total de días laborales en el año es de 214 con el fin de cumplir la jornada anual establecida en el artículo 10.

12.2 El incremento salarial y las tablas a los que se hace referencia en el artículo 14, han sido acordados en base a la jornada laboral establecida.

Artículo 13. Rendimiento.

13.1 De acuerdo con los programas de fabricación de «Buhler, Sociedad Anónima» y las características de la organización del trabajo de la Empresa, se conviene que en el sistema de medición que ya se viene aplicando, y comúnmente conocido, la actividad normal corresponde al índice 100 y la actividad óptima a 140.

13.2 Actividad normal es la que desarrolla un trabajador medio entregado a su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por su realización en un esfuerzo constante y razonable (índice 100).

13.3 Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador medio, sin pérdida de vida profesional, durante la jornada laboral (índice 140).

13.4 La actividad normal y, por consiguiente, el rendimiento normal, son exigibles en el presente Convenio. Se considerará falta muy grave, la del trabajador que, por causas a él imputables, no obtenga un promedio mensual del 80 por 100 del rendimiento normal exigible (100), durante dos meses consecutivos o tres alternos, dentro de un semestre.

13.5 En los trabajos a prima se partirá para su medición del rendimiento normal. Al alcanzar un trabajador un rendimiento del 12,5 por 100, sobre la actividad normal exigible (100), percibirá una prima de acuerdo con el importe establecido en la tabla que figura como Anexo del presente Convenio.

13.6 Queda expresamente convenido que el importe de la hora de prima, en ningún caso, podrá ser inferior al importe de la hora normal.

13.7 Entre el rendimiento normal y el 112,5, el trabajador percibirá, como mínimo, la parte proporcional correspondiente.

13.8 La liquidación de las primas o incentivos, o cualquier otro sistema de retribución por calidad o cantidad de trabajo, se efectuará por períodos mensuales, del día primero al último de cada mes, compensando las horas ganadas con aquellas que resulten deficitarias en relación a los tiempos de ejecución concedidos y a los trabajos acumulados durante el período mensual aludido, sin perjuicio, en todo caso, de la retribución horaria fijada para trabajos a prima o incentivo y correspondiente a las horas de presencia.

13.9 Los peones y peones especialistas, que no trabajen a prima, percibirán mensualmente, once veces al año, el importe que resulte de aplicarle el 70 por 100 del promedio de horas de prima del taller. Los oficiales de taller que no trabajen a prima percibirán, como mínimo, el 75 por 100 en las mismas condiciones que los peones y peones especialistas antes mencionadas. El citado promedio, en ambos casos, se calculará partiendo de las primas acumuladas por todo el personal del taller, en el mes de su devengo, y le será pagado de acuerdo con el precio de hora que a dicho oficial o peón corresponda.

13.10 Todo el personal que perciba prima, tendrá derecho a que las pagas extraordinarias de verano y Navidad, así como la retribución correspondiente a las vacaciones, se vean incrementadas con la media de primas alcanzadas desde el 1 de enero de cada año hasta el mes anterior a su devengo. La paga de marzo se incrementará igualmente con el importe de la media de horas de primas conseguidas durante los doce meses del año natural precedente, las cuales serán abonadas aplicándoles el precio asignado en las tablas del presente Convenio. En todos los casos, para el cálculo de la media de primas no se tendrán en cuenta las vacaciones de verano, ni los días de baja por enfermedad o accidente, los cuales deberán entenderse siempre como días completos.

13.11 A partir del 1 de mayo, todos los tiempos concedidos para los diversos trabajos serán rebajados en un 3 por 100. Se pasará a tablas el 50 por 100 de la diferencia de primas correspondiente a cada categoría, que se distribuirá, la mitad a Salario Base y la mitad a Complemento Convenio.

Artículo 14. Salarios.

14.1 A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las retribuciones del personal de «Buhler, Sociedad Anónima», abonadas en 1995 serán incrementadas por categorías profesionales, de acuerdo con los porcentajes que se establecen en las tablas que se acompañan como Anexo, las cuales se considerarán a todos los efectos como parte integrante del mismo.

14.1.1 Personal de fabricación (Tablas 10 a 18 ambas inclusive).

El porcentaje se aplicará sobre Salario Base, Complemento Convenio y Antigüedad abonados en 1995, y vendrán incluidos en las tablas de 1996, que serán aplicadas a este personal a partir del 1 de mayo de 1996, las cuales han sido elaboradas incluyendo asimismo los incrementos establecidos en el artículo 13.11.

Los atrasos del Convenio 1996 correspondientes al período 1 de enero de 1996/30 de abril de 1996, se abonarán aplicando el porcentaje de incremento por categorías a la totalidad de las retribuciones percibidas por todos los conceptos en ese período (Salario Base, Complemento Convenio, Antigüedad, Primas y Resolución 4 de agosto de 1972).

14.1.2 Personal de montaje (Tablas 5 a 9 ambas inclusive).

Al personal de montaje se le aplicará la tabla que figura en el anexo y que ha sido calculada aplicando el porcentaje de aumento a los mismos conceptos que al personal de fabricación.

Asimismo, todo el personal de montaje con categoría profesional hasta Oficial 1.ª A inclusive percibirá:

Un Plus por carencia de incentivo, con carácter mínimo de 142 pesetas por día natural.

El Plus por carencia de incentivo que perciba, de forma individualizada, cada montador incluido en las categorías citadas, le será abonado asimismo en las gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y Navidad.

14.1.3. Personal técnico y administrativo (Tablas 21 y siguientes).

El tanto por ciento de incremento se aplicará sobre el salario correspondiente a 1995, compuesto por Salario Base, Complemento Convenio, Antigüedad y Plus Voluntario de la Empresa (PVE).

14.2 El cálculo del salario para el personal de fabricación y montaje, se realizará por día natural de acuerdo con los importes incluidos en las Tablas. Las ausencias no pagadas serán descontadas de acuerdo con el importe hora que a cada trabajador corresponda.

14.3 Todo el personal percibirá sus emolumentos mediante transferencias al Banco que indique. Dichas transferencias bancarias se harán de tal forma que el trabajador pueda tener a su disposición sus haberes el último día de cada mes.

14.4 De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, cada trabajador recibirá una copia del recibo individual de salarios.

Artículo 15. Complementos salariales.

15.1 Antigüedad. El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será la que figura en las tablas de salarios durante el período de vigencia del presente Convenio, y que equivale en cada caso al 5 por 100 del Salario Base que corresponda.

15.2 Horas extraordinarias. Todo el personal de la Empresa percibirá cuantas horas extraordinarias realice, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

15.3 Gratificaciones extraordinarias. Todo el personal de «Buhler, Sociedad Anónima», percibirá tres gratificaciones extraordinarias: Marzo, verano y Navidad.

15.3.1 Cada gratificación consistirá en una mensualidad cuando el salario sea mensual y en treinta días si se refiere a salario diario. En ambos casos sobre el total de la retribución del Convenio y complementos personales, e incluyendo asimismo la media de prima citada en el 13.10.

15.3.2 Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado: La de marzo en el año en curso completo, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo semestre. Se considera a estos efectos como trabajo los plazos que determina la Ley de Seguridad Social de Incapacidad Temporal, así como el tiempo que se preste de servicio militar.

15.3.3 Estas tres gratificaciones se cobrarán, respectivamente, con las nóminas de: Marzo, junio y diciembre. En el caso de nuevas incorporaciones de personal, posteriores al 31 de marzo, la parte proporcional de la gratificación de dicho mes, se abonará en la nómina de diciembre.

15.3.4 En aplicación del 15.3.2, en el caso de que un trabajador, por causar baja en la empresa en fecha posterior al 31 de marzo y anterior al 31 de diciembre, hubiese percibido en su totalidad la gratificación de marzo, sin haberla devengado íntegramente, se considerará, a todos los

efectos, como anticipo la diferencia entre lo pagado y lo devengado, quedando autorizada la Empresa a descontar este anticipo de la liquidación final que se le practique.

15.3.5 En el caso de que un trabajador cause baja en la Empresa, tendrá derecho a que en su liquidación final se le abone, además de las partes proporcionales que puedan corresponderle de las gratificaciones antes citadas, el importe de una mensualidad cuando el salario sea mensual, o de treinta días si el salario fuese diario, incluyendo los conceptos señalados en 15.3.1.

No será abonada esta mensualidad adicional, o en su caso, el salario de treinta días, en los supuestos que se indican a continuación:

Cese voluntario (excepto en el caso de que el cese sea por jubilación).

Terminación de contrato, cuando éste sea de duración determinada, con excepción de los suscritos antes del 1 de enero de 1994.

Cese durante el período de prueba de cualquier contrato.

Altas de personal que se produzcan a partir del 1 de enero de 1994.

15.3.6 La gratificación de marzo sustituye, a todos los efectos, a la gratificación de beneficios mencionada en el Convenio de 1992 y anteriores y siempre será abonada completa a los trabajadores que estuviesen de alta en plantilla el 1 de enero del año al que corresponda y de acuerdo con los términos y condiciones expuestos en el presente Convenio.

CAPÍTULO III

Indemnizaciones o suplidos

Artículo 16. Desgaste de herramientas.

Para compensar el desgaste de herramientas propias del trabajador, los montadores de «Buhler, Sociedad Anónima», percibirán una compensación de 17 pesetas/día de trabajo realizado.

Artículo 17. Dietas y kilometraje.

A partir del 1 de enero de 1996 se aplicarán los siguientes importes:

17.1 Dietas por día natural:

17.1.1 Personal que realice funciones de asistencia técnica: 7.687 pesetas.

17.1.2 Personal de montaje y operarios:

Jefes montadores o personal de asistencia técnica que realice sus funciones: 5.478 pesetas.

Montadores y operarios: 4.975 pesetas.

En el caso de los Jefes montadores, montadores y operarios, cuando el desplazamiento tenga una duración de uno a siete días, las dietas indicadas se incrementarán en un 10 por 100, por lo que se abonarán los siguientes importes:

Jefes montadores o personal de asistencia técnica que realice sus funciones: 6.026 pesetas.

Montadores y operarios: 5.473 pesetas.

Si el desplazamiento fuese superior a siete días naturales se percibirá la dieta, desde el primer día, sin el incremento indicado.

17.1.3 La dieta se percibirá completa siempre que se pernocte fuera del domicilio habitual.

Si se pernoctase en el domicilio y se realizara fuera la comida y/o cena, se percibirá por cada una de ellas la cantidad de 2.086 pesetas.

17.1.4 Personal técnico, administrativo y delegados.—Todo el personal administrativo, los delegados y el personal técnico cuyas funciones no sean las de asistencia técnica o montaje, efectuará sus desplazamientos bajo el régimen de «gastos a justificar», quedando obligado a aportar los correspondientes justificantes del gasto realizado, de conformidad con el Reglamento de Gastos de la empresa.

17.2 Kilometraje:

Coches hasta 8,9 CV fiscales, 26 pesetas.

Coches a partir de 9 CV fiscales:

Los primeros 10.000 kilómetros anuales, 33 pesetas.

Kilómetros de 10.001 a 20.000, 26 pesetas.

Kilómetros de 20.001 en adelante, 23 pesetas.

Artículo 18. Medios de protección personal.

18.1 La empresa entregará a cada operario de fabricación y montaje dos buzos al año y gafas de protección. Asimismo, proveerá a cada operario de fabricación de un par de botas anuales.

18.2 Será de aplicación el contenido de la Ley 31/1995 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales sobre la materia.

CAPÍTULO IV**Vacaciones y permisos****Artículo 19. Vacaciones.**

19.1 Todo el personal de la empresa que tenga acreditado un año de antigüedad, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, retribuidos conforme a su Salario Convenio, más complementos personales, incluyendo la media de primas citadas en 13.9 y 13.10.

19.2 El personal que lleve prestando en la empresa treinta años o más de servicio, disfrutará de treinta y cinco días naturales de vacaciones, siendo éste el tope máximo establecido a todos los efectos. Los cinco días adicionales de vacaciones sobre el resto del personal, serán disfrutados en las fechas que se acuerden con la empresa.

19.3 En ninguno de los dos casos mencionados antes (19.1 y 19.2), se podrán disfrutar más de veintiocho días naturales consecutivos.

Artículo 20. Permisos y licencias.

20.1 El permiso retribuido a que se refiere el artículo 37, apartado 3, letra b), del vigente Estatuto de los Trabajadores, para el caso de alumbramiento de la esposa, podrá disfrutarse por el trabajador, a su elección, en dos días laborables consecutivos o bien cuatro medias jornadas consecutivas.

20.2 En caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, o en el supuesto de nacimientos de hijos, el personal que se encuentre desplazado por orden y cuenta de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el viaje de vuelta a su domicilio, así como el de regreso al lugar donde estuviese previamente desplazado, si fuere necesario, percibiendo en todo caso, las dietas correspondientes a los días de viaje.

CAPÍTULO V**Asistencia social****Artículo 21. Premios de fidelidad.**

21.1 Los trabajadores de «Buhler, Sociedad Anónima», tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones al cumplir los veinticinco años de servicio en «Buhler, Sociedad Anónima», y tres gratificaciones al cumplir los cuarenta años de servicio.

21.2 Cada gratificación consistirá en una mensualidad cuando el salario sea mensual y en treinta días si se refiere a salario diario, sobre el total de la retribución Convenio y complementos personales del año natural precedente.

Artículo 22. Becas.

Con objeto de facilitar la mejor formación humana y profesional de sus trabajadores, la empresa contribuirá para este fin, durante la vigencia de este Convenio, con la cantidad de 320.000 pesetas anuales, que serán destinadas al pago para asistencia a cursillos, o ciclos sobre temas formativos, técnicos, económicos, sociales, humanos, etc. La concesión de las correspondientes asignaciones se decidirá por la Dirección de la empresa, solicitando previamente, informe del Comité de Empresa.

Artículo 23. Fondo de ayuda para los trabajadores.

La empresa pone a disposición del Comité de Empresa en 1996 la cantidad anual de 427.000 pesetas, como fondo destinado a ayudar a los trabajadores cuyas circunstancias personales así lo aconsejen.

Corresponde al Comité de Empresa la gestión y administración de este fondo, de acuerdo con el Reglamento establecido por dicho Comité.

Las decisiones tomadas sobre el fondo se comunicarán a la Dirección de la empresa en las reuniones ordinarias del Comité.

Artículo 24. Seguro privado de accidentes.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la empresa elevará en un 3 por 100 el importe de las sumas aseguradas en la póliza colectiva que tiene actualmente suscrita a favor del personal, cubriendo los riesgos de muerte, incapacidad permanente y gastos médico-farmacéuticos.

Los citados incrementos se aplicarán solamente a las sumas aseguradas por la empresa, quedando, por lo tanto, excluidas las sumas aseguradas que, de forma individual y voluntaria, cada trabajador hubiese aumentado en dicha póliza.

Artículo 25. Reconocimiento médico.

Con independencia de los reconocimientos médicos que la legislación laboral prescribe, la empresa facilitará al personal que lo desee, la posibilidad de un examen de vista y oídos realizado fuera de la jornada laboral, a través de FREMAP, quien determinará en cada caso concreto, la necesidad o no de un reconocimiento más riguroso en el organismo oficial competente.

CAPÍTULO VI**Disposiciones varias****Artículo 26. Comedor.**

La empresa proporcionará un local adecuado y personal para la distribución y reparto de la comida, en régimen de autoservicio, así como unas instalaciones de cocina, para que el personal pueda efectuar la comida durante los horarios destinados a tal fin. Del coste correspondiente al cubierto completo, correrá el 50 por 100 a cargo de la empresa y el otro 50 por 100 a cargo del trabajador. El resto de las consumiciones que se realicen serán por cuenta exclusiva del trabajador.

Artículo 27. Garantías sindicales (Comité de Empresa y Delegados de Prevención).

Se reconoce a cada miembro del Comité de Empresa, de forma individual, un crédito de horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación, que no podrán exceder de treinta horas en cada mes.

Es posible la acumulación de horas siempre que se dé entre miembros del Comité de Empresa incluidos en una misma candidatura electoral y a condición de que no excedan de cuarenta horas por trabajador y mes.

En ningún caso se podrá acumular horas entre miembros del Comité pertenecientes a listas distintas, ni tampoco de un mes a otro.

El Comité de Empresa, para el año 1996, asume el cometido de los Delegados de Prevención, dentro de su crédito de horas sindicales.

Los requisitos, forma y condiciones exigidos para su utilización serán los establecidos para las disposiciones legales presentes, o futuras que se dicten sobre la materia, a las cuales, asimismo, es preciso remitirse en todos los demás temas relacionados con la representación colectiva de la empresa.

Artículo 28. Traslados.

El personal afectado por la Resolución de la Delegación de Trabajo de Madrid, de fecha 4 de agosto de 1972, dictada con motivo del traslado de su puesto de trabajo desde la calle de San Mario, número 14, Madrid, a la factoría del polígono industrial Las Arenas, en Pinto (Madrid), seguirá percibiendo la cantidad que corresponda de acuerdo con su categoría profesional, según los importes recogidos en las tablas salariales que se consideran como Anexo del Convenio.

Disposición adicional.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y normativa legal vigente.

Disposición final.

A partir del día 1 de enero de 1996, fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se declaran expresamente derogados los Convenios y acuerdos precedentes.