

Años	Posibles excedentes		Posibles bajas					
	Anual (**)	Acum. (**)	Jubilables			Otros (**)	Total anual (**)	Total acumulado (**)
			60	59	58			
1998	131	162	36	19	—	10	65	179
1999	53	215	—	51	38	10	99	278
2000	163	378	—	—	45	10	55	333
2001	—	—	—	—	53	10	63	396
Total	378	378	130	70	136	60	396	396

(**) Las columnas marcadas con dos asteriscos tienen carácter estimativo y no son vinculantes.

ANEXO 6

Previsión trasvases. Marco de evolución

Año	Producción — millones de hectolitros (1)	M-1	M-2	Hipótesis de organización	
				Envasado	Fabricación
1996	4,7	3	1,7	Implantación turnos tarde en barril y 1/4 SR.	Realización de ampliación de la sala de cocción existente. Nuevos tanques fermentación-bodega.
1997	4,7	2,2	2,5	Línea de latas 50.000 latas/hora, turno tarde barril, 1/4 lata (alternativamente el barril a 1.000 barr./h., un turno todo el año).	Utilización a plena capacidad instalaciones de 1996.
1998	4,8	1,8	3	Barril a 1.000 bar./h. uno o dos turnos, ocho meses dos turnos, cuatro meses un turno. 1/4-1 litro dos o tres turnos. Latas dos turnos.	Realización de nueva sala de cocción. Ampliación de tanques de fermentación-bodega y elementos auxiliares.
1999	4,9	1,1	3,8	1998 + 1/3 CR + 1/4 SR.	Consolidación instalaciones 1998.
2000	5	—	5	Todo M-2.	Pleno rendimiento de todas las instalaciones de fabricación y elementos auxiliares.

(1) Queremos precisar como aclaración al año 2000, en el que está previsto al 100 por 100 la producción en Alovera, que este dato es orientativo y de evolución de forma tal que a lo largo de los doce meses se pueda gradualmente pasar de los 3,8 millones de hectolitros del año 1999 a los cinco millones de hectolitros previstos, o dicho de otra forma, los cinco millones de hectolitros está previsto hacerlos en M-2 desde el comienzo del año 2001.

23314 RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de empresas metalgráficas y de fabricación 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 30 de julio de 1996, de una parte, por la Asociación Metalgráfica Española, en representación de las empresas del sector, y de otra, las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 3 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

En sus aspectos territorial, funcional y personal es de aplicación el presente Convenio a las empresas y trabajadores afectados por la Orde-

nanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971, 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 1997. Los efectos económicos se retrotrazarán al 1 de enero del corriente año, y los demás en la medida en que sean aplicables, no estableciéndose excepciones a este respecto. El Convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Artículo 3. *Normas supletorias.*

Los serán las legales de carácter general, la Ordenanza Laboral específica 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 la legislación vigente, corresponde al empresario, quien

la llevará a cabo a través del ejercicio regular 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 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 trabajadores. Por lo tanto, le es potestativo a aquélla adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la distribución del personal 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 organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa, y podrá referirse a su totalidad a secciones determinadas o centros o lugares de trabajo o unidades 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 modificación del mismo, la Dirección de la empresa someterá a los representantes 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 productividad se basarán en la mejora de los métodos y de las instalaciones y tenderá al mantenimiento del nivel de empleo.

Información sobre el sistema propuesto: La información contendrá el sistema de organización del trabajo propuesto, número de trabajadores afectados, trabajadores susceptibles de aplicación del sistema organizativo e incrementos de productividad previstos.

Determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento normal: Determinación adecuada del método de trabajo, instalaciones, herramientas y equipos necesarios para llevar a cabo la fabricación, capacitación y formación adecuada de los trabajadores y condiciones de trabajo que permitan al trabajador desarrollarlo en buenas condiciones físicas y psíquicas.

Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo: Los rendimientos 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 periodos 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 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 por 100 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 por 100 de retribución sobre el salario convenio cuando el trabajador desarrolla una actividad óptima, según los sistemas comúnmente 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 paro 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, aquél 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 rendimiento: 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 modificarse 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 aquél.
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 hubiera establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal. La remuneración será en función de la actividad media obtenida por el equipo, sección o fábrica, en cada caso. A falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, la Comisión Paritaria conocerá de la cuestión planteada y resolverá, en

su caso, siguiéndose los trámites previstos para la implantación de un sistema determinado de organización del trabajo.

Garantías de que todo el proceso productivo se desarrolla en las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral: De acuerdo con el Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo (artículo 5) 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, así como sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.

Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento ergonómico 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 se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido.

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.

La jornada será de mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual, tanto si se prestan en jornada continuada como partida. Se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas consolidadas, que se mantendrán a título exclusivamente personal.

La fijación del calendario laboral y horarios de trabajo será facultad de la Dirección de la empresa que, una vez conocido el calendario del año, acordará con los representantes de los trabajadores el cuadro horario y calendario correspondiente. En caso de desacuerdo, cada una de las partes nombrará un mediador, con objeto de llegar a un acuerdo. Si el mismo no se consiguiese en plazo de siete días, la decisión de la empresa será ejecutiva a partir del octavo día desde el inicio de la mediación.

Por razones objetivas de la producción, debidamente acreditadas, aumento de pedidos, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán flexibilizar hasta setenta y dos horas del cómputo anual establecido, con sujeción a los siguientes requisitos:

Preaviso con antelación mínima de setenta y dos horas a los representantes de los trabajadores, individualmente, en su caso, a los afectados. En el supuesto de no haber sido previstos en el calendario anual los períodos de flexibilización, la forma de llevar ésta a efecto será acordada con los representantes de los trabajadores.

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

Los límites de la jornada diaria, mínimo de seis horas y máximo de diez, con respeto de los descansos entre jornadas y semanal.

La compensación mediante descanso ha de tener lugar dentro del año natural, bien por días completos o reducción de jornada, con adelanto del final de la misma. En cuanto a los trabajadores cuyo contrato de trabajo no cubra la jornada anual completa, la compensación con descanso se regularizará con anterioridad a la finalización del contrato.

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

Artículo 7. Salarios.

Para 1996 se establecen con carácter general los salarios que se determinan, para cada categoría profesional, en el anexo I.

Para 1997 será aplicable la previsión de inflación del Gobierno para dicho año, más 0,30 puntos, a aplicar sobre los conceptos salariales vigentes al 31 de diciembre de 1996.

Las partes establecerán en el mes de diciembre de 1996 las tablas aplicables en 1997.

Sobre las cantidades que se fijan en el referido anexo se calcularán la antigüedad (ésta únicamente en 1996), 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 por 100 los cuatro primeros, y del 6 por 100 el último.

Artículo 8. Revisión salarial.

Para el año 1996 se aplicará una revisión técnica, sin pago de atrasos, sobre tablas, en el porcentaje en que el IPC del año supere el 3,75 por 100. En el año 1997 se procederá de la misma forma, siempre que el IPC supere la previsión inicial del Gobierno, más 0,12 puntos.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

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

Hasta la mitad de las horas extraordinarias podrán ser compensadas mediante descanso en igual número de horas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias no compensadas con descanso se abonarán en la cuantía que se establece en el anexo I. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador; no obstante, será obligatoria su realización para prevenir siniestros o daños, reparaciones urgentes y relevo de turno.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales legalmente permitidas.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal percibirá una gratificación extraordinaria en cada uno de los meses de junio (antes del día 30) y diciembre (antes del día 22), calculadas sobre el salario base del anexo I, más la antigüedad que corresponda, ésta únicamente en 1996, 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 corriente año.

Artículo 12. Dietas y utilización de vehículo propio.

En el caso de desplazamiento del trabajador por cuenta de la empresa, ésta abonará a aquél 5.570 pesetas en concepto de dieta completa y 2.785 pesetas en concepto de media dieta. La utilización de vehículo propio para el servicio de la empresa se compensará con el abono de 32 pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 13. *Ayuda para estudios.*

Se abonará mensualmente a cada trabajador la cantidad de 2.151 pesetas por hijo en edad escolar, entre cuatro y dieciséis años.

Artículo 14. *Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores beneficiarios de la prestación de minusválidos de la Seguridad Social percibirán por parte de las empresas una ayuda por hijo minusválido de 15.131 pesetas mensuales, en los mismos casos y condiciones que establece la normativa vigente para este supuesto y cualquiera que sea la antigüedad del trabajador de la empresa.

Artículo 15. *Incapacidad laboral transitoria.*

En caso de accidente o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de baja la prestación correspondiente de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización.

En el supuesto de enfermedad común o de accidente no laboral se abonará el complemento previsto en el apartado anterior en las siguientes condiciones: Con hospitalización, desde el cuarto día de baja hasta el alta médica; sin hospitalización, desde el duodécimo día de baja hasta el alta médica, con límite de seis meses.

Artículo 16. *Ayuda por invalidez y defunción.*

Desde el 1 de enero de 1995, las empresas garantizarán a su personal de plantilla, bien directamente o mediante seguro colectivo al efecto establecido, las siguientes ayudas:

Fallecimiento por cualquier causa: 1.350.000 pesetas al beneficiario previsto.

Fallecimiento por accidente laboral: 2.650.000 pesetas al beneficiario previsto.

Invalidez absoluta y permanente:

Por causa laboral: 1.650.000 pesetas.

Por causa no laboral: 1.350.000 pesetas.

Queda sin efecto el acuerdo adoptado sobre seguro colectivo por la Comisión Mixta Paritaria en su reunión de 27 de septiembre de 1983.

El grado de invalidez se determinará según la normativa vigente en la materia de la Seguridad Social.

Artículo 17. *Jubilación.*

Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y sesenta y cinco años, con una antigüedad mínima en la empresa de tres años, percibirán por una sola vez:

Jubilación a los sesenta años: 1.000.000 de pesetas.

Jubilación a los sesenta y un años: 900.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y dos años: 800.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y tres años: 700.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y cuatro años: 600.000 pesetas.

Jubilación a los sesenta y cinco años: 500.000 pesetas.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales al año, de los cuales, al menos veintiún, 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 las vacaciones anuales no hubiesen completado un año efectivo en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de haberse establecido un cierre en el centro de trabajo, sin que al trabajador se dé una ocupación efectiva, éste percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

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

Artículo 19. *Plus de asistencia y puntualidad.*

Las empresas abonarán un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10 por 100 del salario fijo para cada categoría profesional 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:

a) Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.

b) Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos.

c) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.

d) Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b).

e) Cuando el trabajador ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción, y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.

f) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa de accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Artículo 20. *Plus de distancia y transporte.*

Serán de aplicación las normas específicas que regulan esta materia. Las diferencias de criterio que surjan en el ámbito de empresa serán planteadas a la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 21. *Permisos.*

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

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos y abuelos, tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, y dos días por fallecimiento de nieto.

2. Tres días naturales por enfermedad grave de padres, cónyuge e hijos, en todo caso, en tanto dure la gravedad.

3. Tres días naturales por alumbramiento de esposa.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijo o hermano.

5. Quince días naturales en caso de matrimonio.

6. Un día por traslado de domicilio.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del seguro de enfermedad. Se tendrá derecho en este caso a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.

9. Visita al Médico de Medicina General de la Seguridad Social, con el límite de cuatro medias jornadas en el año, a cuenta de las reconocidas en caso de enfermedad justificada.

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

Artículo 22. Trabajo nocturno.

El incremento previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, para trabajos de esta naturaleza, se fija en un 35 por 100.

Artículo 23. Contratación temporal y especial.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las causas motivadoras de la contratación temporal, así como respecto a los contratos a tiempo parcial, en prácticas, a domicilio, y respecto de aquéllos de los que se derive bonificación en la cuota de la Seguridad Social. Asimismo, serán informados el Comité de Empresa, 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. Contrato eventual.

Los contratos eventuales, previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse por una duración máxima de veinticuatro meses, en un periodo de treinta y seis meses.

Artículo 25. Contrato de aprendizaje.

Este contrato tiene por objetivo fundamental la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado; por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que, ocasionalmente, se requiera por necesidades de la formación, ni a tiempo medio.

La retribución será la que se determina en el anexo del Convenio para las categorías de aprendiz de primero, segundo y tercer año.

Todo ello, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 26. 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 27. 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 1971, y les será, asimismo, de aplicación el Decreto de 11 de marzo de 1971, 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 deberán 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 (OGSHT) y Estatuto de los Trabajadores, por los acuerdos, Convenios y recomendaciones internacionales suscritos por nuestro país, así como por los criterios empleados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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 médico-ambientales por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 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 personal alguna o 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 existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones del mismo, por toxicidad, peligrosidad, penosidad, determinadas materias primas, etc., pueden 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 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 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 requieren 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 sólo 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 del puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica; la misma actuación que 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 28. Derechos sindicales.

De carácter general.—Se establecen los siguientes:

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

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

b) En los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios a disposición de los sindicatos y del Comité o Delegados de Personal. En todo caso, las empresas pondrán tablón de anuncios o forma similar de comunicación a disposición de los representantes de los trabajadores. Cualquier comunicación que se estipule o se inserte en tablón de anuncios será previamente dirigida, mediante copia, a la Dirección del centro de trabajo.

c) Los representantes sindicales que 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 empresas, a fin de facilitarles su labor como negociadores durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

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

Secciones sindicales: Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pueden interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Delegados sindicales: De los Delegados sindicales. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos

con presencia en los Comités en Empresas, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

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

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

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

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

Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicatos y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etcétera, a los Comités de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

8. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

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

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

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

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación

de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

8. Velarán porque las condiciones de trabajo se ajusten a la normativa de seguridad e higiene establecida en la Ordenanza General y en las prescripciones que al efecto se determinan en este Convenio.

Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves 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 de sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Se podrá, a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa.

Asimismo, no computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean 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 da cumplimiento por los trabajadores a las anteriores disposiciones, si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, y en el supuesto de cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por la limitación de los dos meses a los que se hace referencia en el párrafo anterior.

Artículo 29. Excedencias.

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 ni mayor a cinco. El trabajador que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquélla.

Artículo 30. Faltas y sanciones.

El régimen de faltas y sanciones previsto en la Ordenanza Laboral de 1 de diciembre de 1971, aplicable en tanto se acuerde sobre esta materia en el Acuerdo General Metalgráfico (Mesa Sectorial), se modifica en el siguiente sentido:

«Artículo 79. Se añadirá un apartado c): En faltas graves será oído el trabajador, previamente a la sanción. En el supuesto de falta muy grave, se tramitará expediente contradictorio.»

Artículo 31. Cláusula de inaplicación salarial.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a las siguientes normas en todos los ámbitos de negociación cuando alguna

empresa decida solicitar la inaplicación del incremento salarial pactado en su ámbito correspondiente.

El objeto de la presente cláusula es dar un tratamiento acorde y homogéneo a las situaciones que pudieran producirse en las empresas, y con el objetivo prioritario de mantener los niveles de empleo existentes en las empresas que solicitan la aplicación de la misma.

Los trámites previos que tendrán que seguir las empresas que deseen acogerse a esta cláusula son los siguientes:

a) Comunicar, por escrito, sus pretensiones a la representación de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria del Convenio, dentro de los diez días naturales siguientes a la publicación del mismo en el «Boletín Oficial» correspondiente.

b) En el plazo máximo de los treinta días naturales posteriores a la comunicación anterior aportará a los representantes de los trabajadores la documentación acreditativa de la petición:

1. Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.
2. Presupuesto y cuenta de resultados de los dos años anteriores.
3. Presupuesto y previsiones del año en curso.
4. Informe relativo a la situación de los aspectos financieros, productivos, comerciales y de cotización a la Seguridad Social e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

c) A la vista de la documentación aportada, tendrá lugar la oportuna negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores, al objeto de determinar el porcentaje que corresponda en cada caso de incremento salarial de aplicación durante la vigencia del Convenio. Si en un plazo de diez días no es alcanzado un acuerdo al respecto se planteará el problema a la Comisión Mixta Paritaria, la que resolverá en un plazo máximo de quince días.

En este supuesto no formarán parte de la Comisión Mixta Paritaria representantes de empresas y trabajadores de la misma modalidad de actividad industrial de la firma afectada.

d) De no existir acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria en el plazo previsto, ambas partes se someterán a un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos, en tanto no se acuerde sobre este particular en la Mesa Sectorial que delibera el Acuerdo General Metalgráfico.

e) Los acuerdos alcanzados establecerán, de forma obligada, los incrementos acordados para la vigencia del Convenio, así como la forma y tiempo para su recuperación. Del acuerdo alcanzado se dará copia a la Comisión Paritaria del Convenio, con objeto de poder llevar un seguimiento de los problemas del sector y revisar que se cumplan los criterios marcados.

f) En los supuestos donde no exista representación de trabajadores, la empresa, previa comunicación escrita a los mismos, se dirigirá a la Comisión Mixta Paritaria a los efectos previstos en los apartados anteriores.

g) Las empresas que se acojan a la cláusula de inaplicación salarial mantendrán, como mínimo, los niveles de empleo existentes al momento de su solicitud.

Artículo 32. Comisión Mixta Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria, integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, elegidos los primeros por las centrales sindicales firmantes del Convenio y los segundos por la AME; será presidida por la persona que la Comisión designe por acuerdo de ambas partes, si bien podrá actuar sin Presidente, si así se acordase. Las partes podrán comparecer, asistidas de asesores, con un máximo de dos por cada una de 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.

Cláusula adicional primera.—Formación y reciclaje.

Se someterá esta materia a la Mesa Sectorial para la adopción, en su caso, de los acuerdos que procedan.

Las partes firmantes se adhieren al acuerdo sobre formación continua que, con fecha 16 de diciembre de 1992, han suscrito CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO y el Gobierno.

Cláusula adicional segunda.—Absorción y compensación.

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

Cláusula adicional tercera.—Categorías profesionales.

Clasificación profesional.—Los trabajadores afectados por este Convenio, en razón de sus funciones y especialización, se clasifican en:

- Operarios.
- Administrativos.
- Técnicos.

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

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

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

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

En este grupo, a título indicativo, se comprenden:

- Soldador de accesorios en máquinas automáticas.
- Alimentador de máquinas automáticas.
- Probador o Revisor.
- Embalador-Encajonador.
- Prensista o Extrusionador.
- Soldador.
- Cizallador.
- Conductor de carretillas.
- Pestañador.
- Estampador.
- Cerrador-Sertidor.

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

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

Guardas. Serenos. Ordenanzas y Porteros.

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

El operario que posea título expedido por escuela o centro de formación profesional, oficialmente reconocidos, ingresará en la categoría de Oficial, una vez superado el período de prueba fijado en Convenio.

En este grupo, a título indicativo, se comprenden:

- Fotógrafo-Retocador.
- Montador-Insolador.
- Maquinista.
- Maquinista de 1.ª
- Especial litógrafo.
- Barnizador.
- Ajustador.
- Tornero.
- Electricista.
- Matricero o Troquelista.

Fresador.
Maquinista.

Oficial de segunda.—Es el operario que, ostentado la clasificación de Oficial de 3.^a dentro de la empresa, superará las pruebas teórico-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 profesionalidad de oficio, tendrá categoría de Oficial de 1.^a el Fotógrafo-Retocador y el Barnizador, éste cuando tenga la responsabilidad de barnizar o esmaltar sobre hojalata, aluminio u otros materiales y cortar o rectificar rodillos para efectuar la reserva.

Oficial de primera.—Es el operario que, ostentando la clasificación de Oficial 2.^a dentro de la empresa, superará las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta, para demostrar su aptitud para realizar trabajos, tanto en su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos.

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

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

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

Oficial especialista de Litografía: Es el responsable del funcionamiento de máquinas rotativas de dos o más colores.

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

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

Telefonistas.

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

Movilidad funcional:

De carácter general: Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el ámbito de los grupos profesionales, con el límite de los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador; se entiende que dichos requisitos se dan en el grupo de Especialistas y Auxiliares de fábrica. En los supuestos de movilidad funcional serán garantizados a los trabajadores sus derechos profesionales y económicos.

Profesionales de oficio: Se condicionará la movilidad funcional a los siguientes criterios:

Por necesidades del servicio:

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

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

Por disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador:

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

Cláusula adicional cuarta.—Plus de antigüedad.

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

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

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

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

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

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

Años de antigüedad	Porcentaje consolidado
Uno	00,50
Dos	01,00
Tres	01,50
Cuatro	05,00
Cinco	05,00
Seis	05,50
Siete	06,00
Ocho	06,50
Nueve	10,00
Diez	10,00
Once	10,50
Doce	11,00
Trece	11,50
Catorce	15,00
Quince	15,00
Dieciséis	15,50
Diecisiete	16,00
Dieciocho	16,50
Diecinueve	20,00
Veinte	20,00
Veintiuno	20,50
Veintidós	21,00
Veintitrés	21,50
Veinticuatro	26,00
Veinticinco	26,00

Cláusula adicional quinta.—Premio de vinculación.

A partir del 1 de enero de 1997, las empresas abonarán por tal concepto a sus trabajadores el importe correspondiente a una gratificación extraordinaria, de junio o diciembre, en los meses en que exactamente cumplan treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco o cincuenta años de antigüedad a su servicio.

Disposición final.

Las partes firmantes se comprometen a llevar a cabo una corrección de estilo del texto del Convenio, y a determinar las tablas salariales de aplicación en 1997 en la primera quincena del mes de diciembre de 1996.

Disposición 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 1971, en tanto no sean establecidas nuevas definiciones por la Comisión deliberadora de este Convenio.

Disposición transitoria segunda.

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

Tabla salarial para 1996

Categoría	Tabla salarial		Horas extra — Pesetas
	Diaria — Pesetas	Mensual — Pesetas	
<i>Personal obrero</i>			
Aprendiz de 1.º año	2.548	76.440	1.110
Aprendiz de 2.º año	2.932	87.960	1.279
Aprendiz de 3.º año	3.312	99.360	1.407
Auxiliar de fábrica	3.369	101.070	1.467
Especialista	3.527	105.810	1.536
Oficial de 3.ª	3.614	108.420	1.573
Oficial de 2.ª	3.697	110.910	1.609
Oficial de 1.ª	3.939	118.170	1.715
Oficial especial Litografía	4.180	125.400	1.820
Capataz	3.614	108.420	1.573
Encargado de Sección	4.304	129.120	1.876
Guarda y Sereno	3.454	103.620	1.504
Portero	3.454	103.620	1.504
Ordenanza	3.454	103.620	1.504
Almacenero y Listero	3.614	108.420	1.573
<i>Personal administrativo</i>			
Aspirante dieciséis años	2.573	77.189	1.110
Aspirante diecisiete años	2.971	89.129	1.280
Telefonista	3.502	105.049	1.506
Auxiliar	3.664	109.918	1.575
Oficial de 2.ª	3.754	112.628	1.618
Oficial de 1.ª	3.996	119.868	1.721
Jefe de 2.ª	4.446	133.374	1.913
Jefe de 1.ª	4.608	138.244	1.986
<i>Personal técnico</i>			
Delineante Dibujante	3.864	115.929	1.666
Proyectista de 3.ª	3.864	115.929	1.666
Proyectista de 2.ª	4.027	120.799	1.735
Proyectista de 1.ª	4.190	125.712	1.806
Maestro encargado	4.608	138.244	1.986
Técnico Organización	3.997	119.910	1.721
Jefe Organización encargado	4.808	138.244	1.986
Titulado grado medio	4.618	138.541	1.986
Titulado grado superior	6.080	182.407	2.618

23315 ORDEN de 2 de octubre de 1996 por la que se clasifica la fundación «Civis», instituida en Madrid, como de asistencia social y se dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Vista la escritura de constitución de la fundación «Civis», instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el patronato de la fundación fue solicitada la inscripción de la institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La fundación fue constituida mediante la escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid don José Antonio Escartín Ipiens, el 8 de mayo de 1996, con el número 1.852 de su protocolo, y de subsanación de la misma, otorgada ante el mismo Notario el 15 de julio de 1996, con número de protocolo 2.963, por las siguientes personas: Doña Blanca Álvarez Mantilla, don Ángel Vian Ortuño, don Juan Luis Rodríguez Vigil, don Antonio López Campillo, Doña Olvido Gara Jova, don Carlos de Cea Martín, don Luis Felipe de la Torre de la Plaza, don Juan Marcos Malumbres Carranza, don Carlos Manuel Galán Pascual, don Fernando Rogelio Ribes García, don José Luis Paniagua Tebar, don Enrique Nieto Acero, don Miguel César Blanco Medrano y don José María Odriozola Lino.

Tercero.—La dotación inicial de la fundación es de 1.000.000 de pesetas, aportado por los fundadores y depositado en una entidad bancaria a nombre de la institución.

Cuarto.—El patronato de la fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente-Fundador: Don Fernando Rogelio Ribes García.

Vicepresidente primero: Don Antonio López Campillo.

Vicepresidente segundo: Doña Blanca Álvarez Mantilla.

Secretario: Don José Luis Paniagua Tebar.

Vocales: Don Ángel Vian Ortuño, don José María Odriozola Lino, don Juan Luis Rodríguez Vigil, doña Olvido Gara Jova, don Miguel César Blanco Medrano, don Carlos de Cea Martín, don Luis Felipe de la Torre de la Plaza, don Juan Marcos Malumbres Carranza, don Carlos Manuel Galán Pascual, y don Enrique Nieto Acero.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4.º de los Estatutos, radica en el paseo del Rey, 10, primero, 28008 Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6.º de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La fundación tiene por objeto: El desarrollo del ser humano como individual en su entorno social». La fundación desarrollará sus actividades en todo el territorio del Estado y en el extranjero.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Octavo.—El expediente fue sometido al preceptivo informe del Servicio Jurídico del Departamento, que ha sido emitido en sentido favorable a la clasificación e inscripción de la fundación.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto y la Orden de 21 de mayo de 1996.

Fundamentos de Derecho

Primero.—Esta Secretaría General es competente para resolver el presente expediente en uso de las atribuciones que, en orden al ejercicio del Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, tiene delegadas del titular del departamento, por el apartado segundo del artículo 4 de la Orden de 21 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» número 128), en relación con los Reales Decretos 758/1996, de 5 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 110), por el que se reestructuran los departamentos ministeriales; 839/1996, de 10 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 115), por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y 1888/1996, de 2 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 189), por el que se da cumplimiento a la disposición final segunda del anterior Real Decreto, respecto a la adaptación de la organización del departamento a su estructura básica.