

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22423 RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica, que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1990, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas Fotográficas, la Confederación Nacional de Fotógrafos Profesionales de España y las Asociaciones de Fotógrafos Provinciales, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos FEPAC-CC OO y UGT-CEOV, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA

CAPITULO 1.- AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.1.- Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones mantenidas en las Empresas dedicadas a la actividad de:

- Fotografía con galería o sin galería.
- Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos.
- Establecimientos de fotografía automática con aparatos, tipo "Photomat" y similares.

También se rigen por este Convenio las que se dediquen a la reproducción de imágenes, en aplicaciones o en miniaturas y las que tengan como actividad el iluminado de los originales impresionados con fines comerciales o propagandísticos.

No están comprendidos en el presente Convenio:

- El personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a Artes Gráficas, Prensa u otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 1.2.- Ámbito Territorial

El ámbito territorial de este Convenio es Estatal y afecta a todas las Empresas del Estado Español comprendidas en el artículo 12.

Artículo 1.3.- Ámbito Personal

Se registran por este Convenio Colectivo todos los empresarios y trabajadores empleados en actividades enueneradas en el artículo 12.

Artículo 1.4.- Vigencia

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia de 01-01-1990 a 31-12-1991. En todo lo demás el presente Convenio tendrá una vigencia ilimitada en el tiempo, salvo autos acuerdos o denuncia de las partes para su revisión. El autos acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberá efectuarse antes del último trimestre de cada año. El presente Convenio tendrá efectos retroactivos al 01-01-1990 sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O.E., salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario (véase artículo 9.1.).

Acordada la revisión en el primer caso, o presentada la denuncia en el segundo, las representaciones firmantes elaborarán un proyecto sobre los puntos a examinar, debiendo hacer un envío del mismo a la otra parte.

Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo del mes siguiente a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su firma, y la composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora las determinarán las partes negociadoras del presente o futuros Convenios.

CAPITULO 2.- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

Artículo 2.1.- Globalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 2.2.- Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o plusas variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equiva-lentos o análogos), imperativo legal, jurisprudencia, contenidos o administrati-vo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Quedan excluidas de tal compensación los plusos o mejoras concedidos en base a un rendimiento superior al normal, más características del puesto de trabajo penosas o cualquier otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento, esfuerzo o penosidad en el trabajo tales como incentivos, primas de reproducción, plusos de turnidad, de responsabilidad, etc.

Artículo 2.3.- Absorciones

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y suadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 2.4.- Garantía Personal

Se respetarán, a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración, así como el Plus Extra-salarial de Ayuda de la Formación Profesional.

CAPITULO 3.- COMISION MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION

Artículo 3.1.- Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación que, presidida por persona aceptada por ambas partes, contará con ocho Vocales, cuatro de los cuales serán designados por las dos Centrales Sindicales firmantes del Convenio, a razón de dos Vocales cada una, y otros cuatro, de la misma forma por las Organizaciones Empresariales signatarias del acuerdo.

La Comisión celebrará al menos una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerde el Presidente, a petición fundada de los Vocales o por iniciativa propia.

Serán funciones de esta Comisión:

- Conocer asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- Evaluar los informes que sobre este Convenio Colectivo solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.
- Vigilar y hacer cumplir en su propio término las cláusulas de este Convenio, tomandose a este objeto las medidas que sean necesarias.
- Resolver los expedientes que se susciten a su conocimiento de acuerdo con lo dispuesto en el propio Convenio.
- Revisión Salarial.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión del CMI, la cual emitirá el correspondiente informe. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con un Acta de la reunión.

La Comisión podrá recabar los asesoramiento técnicos precisos de los Organismos Oficiales competentes cuando así lo estime oportuno. Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores y técnicos que tendrán voz pero no voto.

CAPITULO 4.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 4.1.-

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento. El Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán con la Dirección de la Empresa en esta tarea.

CAPITULO 5.- CLASIFICACION DEL PERSONAL EN RAZON DE SUS FUNCIONES

Artículo 5.1.- Disposiciones Generales

La clasificación del personal, consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enunciativas, si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional, habrá de ser reanueado, por los senos con la retribución que a la misma asigne el Convenio vigente.

Todas las Empresas, afectadas por este Convenio, están obligadas a calificar y clasificar aquellas categorías que empleen y no estén previstas en el mismo, debiendo para ello, tanto las empresas como los trabajadores, acudir a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación.

Artículo 5.º. - **CLASIFICACIÓN SEGUN LA FUNCION**

El personal de la industria sujeta a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- 1) Técnicos.
- 2) Administrativos.
- 3) Mercantiles.
- 4) Personal auxiliar y de servicios.
- 5) Aprendices.

Técnicos - Quedan incluidos en este grupo:

- a) Encargado de Taller.
- b) Jefe de Laboratorio Industrial.
- c) Piloto.
- d) Navegante Operador de Fotografía aérea.
- e) Fotógrafo aéreo.
- f) Delincente.
- g) Operador de revelado y duplicado.
- h) Operador de microfilm.
- i) Operador.
- j) Tirador (Laboratorio).
- k) Retocador.
- l) Iluminador.
- m) Operador de máquina automática, sesautoteática o similares.
- n) Ayudante.

Administrativos - Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe administrativo.
- b) Oficial administrativo.
- c) Auxiliar administrativo.
- d) Apoyante.
- e) Telefonista o Auxiliar de caja.

Personal Mercantil - Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de sucursal.
- b) Dependiente.
- c) Ayudante.
- d) Viajante.
- e) Corredor en plaza o vendedor.

Personal Auxiliar y de Servicios - Quedan incluidos en este grupo:

- a) Alacenero.
- b) Conductor de camiones o autobuses.
- c) Conductor de máquinas automáticas o sesautoteáticas.
- d) Lapidador.

Personales - Quedan incluidos en este grupo:
a) Aprendices.

DEFINICIONES COMEN A TODOS LOS ESPECIALIDADES DEL GRUPO EL COMENIO

PERSONAL TECNICO

Comprende este grupo al personal que desempeña funciones distintas en su cometido y producción profesional de los elementos materiales del personal administrativo, de las encomendadas a los subalternos y las de orden económico y material propias de los obreros.

Encargado de Taller

Es el que, con conocimientos técnicos en cuanto a las actividades propias de las acciones de la industria fotográfica en que se ocupa, está al frente de toda la producción, encargándose de su buena marcha, tiene la responsabilidad en cuanto a la distribución y unidad del trabajo del personal, a la vez que efectúa los presupuestos de los trabajos.

Acta de Laboratorio Industrial

Es el que, con capacidad para dirigir todas las actividades de las subsección de laboratorio industrial o de aficionados y con conocimientos de química, posee conocimientos técnicos y prácticos de la fotografía y de la cinematografía de aficionados, así como de las fórmulas de virajes, rebajadores y restauradores, revelado de material negativo y positivo, tirada de copias, dispositivos y aplicaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúan en los experimentos laboratoriales, tanto en negro como en color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los asisos.

Igualmente tendrá capacidad técnica suficiente para realizar ensayos sobre materiales sensibilizados y determinar sus defectos o cualidades, así como las causas o remedios a emplear en cada caso.

Operador de revelado y duplicado

Es el que, conoce el revelado, tanto convencional, como parcial, reversal, fulli reversal y otros que existen o puedan aparecer, así como el de cualquier película y tipos de alfileres (16, 35, 135, etc.), y el duplicado en película de sales de plata en cualquier clase de alfileres (16, 35, 135, etc.), tanto directa como inversa, también se ocupará de la inspección, control de densidad y calidad en todos los procesos que realice.

Igualmente, conocerá y usará a correctamente todos los instrumentos, equipos e instalaciones auxiliares que sean necesarios para llevar a cabo las tareas p actividades señaladas en el presente convenio, como son entre otros: la presión de agua, filtros, termos, recuperadores de gases, sensibilización, lavado y fijado de líquidos, etc., y su funcionamiento al ser usado y estado de limpieza de dichos instrumentos y equipos (en lo que respecta a la estructura de los asisos).

Operador de Microfilm

Es el que, conociendo la microfiliación y duplicación de películas, sea cuales fueren sus características de utilización y soportes (sales de plata, diazo, vitícolas, térmicas, electrofotográficas, magnéticas, y otros tipos que existan o puedan existir), en equipos manuales, automáticos, electrodomésticos y

otras posibles, así como la alineación de las citadas máquinas con papel, plató, cartones, cintas magnéticas, disquetes, etc.

Igualmente, sabrán ejecutar el control y cálculo de los parámetros, cuadros de luz, espejos, lentes, alfileres, cámaras, distancias, etc. y realizar pilotes, cargas y descargas, introducción de comandos, efectuando en todo caso las pruebas previas necesarias para comprobar la corrección de las actividades anteriores.

Con independencia de los anteriores, realizarán asimismo todas las tareas auxiliares inherentes al proceso de microfiliación y duplicado, como son, entre otros: clasificación, cortejo, grapado y desgapeo, distribución de documentación, indexación, ensobado, búsqueda de incidencias, anotación, etc., y su principalmente, el buen estado de uso y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares descriptos (en lo referente a su estructura).

Operador
Es el que, actuando sobre el material sensible, que puede consistir en placa virgen, película o papel, obtiene la impresión en negativo de las correspondientes imágenes. Deberá poseer perfectos conocimientos en cuanto a la clase de fuentes luminosas a utilizar, disposición de las asisas para iluminar adecuadamente al sodio; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso. Podrá simultáneamente, en casos de perentoria necesidad, en la que la Empresa se funcione en orden a la impresión de imágenes con las actividades propias de trabajo del tirador.

Retocador
Es el que, posee conocimientos perfectos de todas las clases de material sensible, así como de sus distintas reacciones ante las variadas fórmulas de baño, reveladores y del alfilerado a emplear.

Sabrán manipular la tiradora, en cuanto a encuadres, desajustes, velados, tapdos y otros efectos, técnicos o artísticos, como también la amplificador en lo que respecta a sombras, velados y demás artificios de laboratorio, como asimismo el manejo de la máquina restauradora. Finalmente conocerá la elaboración de los baños reveladores, rebajado y refinado de clichés y viraje de papales y el montaje de copias y aplicaciones.

Alacenero
Es el que, conoce a la perfección el retoque en todas sus fases, en cuanto a los extrinos de velado, raspado, conexión de luces y atenuación de defectos en negativos y positivos.

Piloteador
Son quienes sin haber alcanzado la perfección exigible a los Operadores de Revelado y Duplicado, Operadores de Microfilm, Operadores, Tiradores o Restauradores, cooperan en los Comandos de aquéllos. Se asignan a esta categoría los operadores de máquinas automáticas o sesautoteáticas.

Piloto
Es el que, se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la Empresa ha calificado apto para el desempeño de la función de piloto, como Comandante de aeronave.

El piloto desarrollará las funciones propias de pilotoaje y aquellas funciones técnicas que presenten para el cumplimiento de su asido.

Personal Auxiliar y de Servicios

Navegante, Operador de Fotografía Aérea
Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos suficientes realiza todas o cualquiera de las actividades siguientes: Navegación observada y a la estima; conocimiento e interpretación de la cartografía nacional y aeronáutica; planeamiento sobre la aeronave cartográfica de vuelos fotográficos y ejecución de los asisos; conocimientos de meteorología y los propios de un Operador de Cámaras aéreas.

Delatante
Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamientos e interpretación de planos y trabajos análogos.

Montador
Son los operarios encargados de efectuar el montaje de fotografías en batidores e sacos de cristal, plástico, sedera o cualquier otro soporte.

Estadística aérea
Es el que, con conocimientos teóricos y prácticos suficientes, tiene como asido fundamental la realización de toda clase de repapeos fotográficos desde una aeronave.

Deberá poseer los conocimientos suficientes sobre cámaras y espejos de óptica, focales y filtros, así como tipos de película, tanto color como blanco y negro.

PERSONAL AUXILIAR

Administrativo

Comprende esta categoría, al personal que lleva la responsabilidad de la gestión administrativa, teniendo a sus órdenes al personal administrativo que requieran los servicios.

Oficial administrativo

Es el que tiene a cargo una función determinada, dentro de la cual ejerce facultades y tiene responsabilidad, con o sin subordinados a sus órdenes.

Auxiliar

Es el administrativo que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las pertinentes mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Operario

Es el que con más de 15 años trabaja en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones propias de esta.

Aj cumplir

La edad de 18 años, ostentando la categoría de auxiliar administrativo.

Alfileres y Microfilm de Sala

Es el personal que tiene por asido misión estar al cuidado y vigilancia de los materiales o de una sala automática o sesautoteática para cubrir los correspondientes importes.

PERSONAL MERCANTIL

- **Jefe de personal**
Están incluidos en esta categoría los que llevan la representación de la dirección gerencia o administración de las Empresas fotográficas, ejerciendo por delegación funciones propias de la Dirección de la Empresa teniendo conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de esta actividad.
- **Dependientes**
Son los empleados capacitados para atender a los clientes, teniendo suficientes conocimientos de fotografía, tanto técnicos como prácticos, informando y solucionando las consultas referentes a los encargos y trabajos que sobre la fotografía se efectúen.
- **Ayudante**
Es el que, teniendo suficientes conocimientos del ramo de la fotografía, ayuda a los dependientes capacitándose para alcanzar la categoría de dependiente una vez transcurridos cuatro años con esta categoría de Ayudante.
- **Viajante**
Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza habitualmente viajes, según ruta previamente establecida.
- **Conductor de plaza o Vendedor**
Es el empleado que, también al servicio de una sola empresa, realiza los trabajos propios de esta categoría profesional en la misma plaza que radica el establecimiento o lugares de trabajo a cuyo servicio está.

PERSONAL AUXILIAR

- **Almacenera**
Es el encargado de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas secciones, registrando en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a los oficinas las relaciones correspondientes, indicando el destino de materiales y procedencia.
- **Conductor de camión o subvialista**
Es el operario que con carnet de primera o con conocimientos técnicos sencillos ejecuta las labores propias de la conducción de un vehículo de tracción mecánica.
- **Conductor de máquina autoplática o ticketista**
Es el encargado de entregar los "tickets" o boletos representativos del precio de los trabajos efectuados por las citadas máquinas, cobrando los correspondientes importes.
- **Limpieza**
Se entienden por tales las que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la Empresa.
- **Bornerías**
Son los trabajadores ligados por contrato especial de aprendizaje en virtud del cual la Empresa, por sí o por otro, le proporciona una formación profesional.

El periodo de aprendizaje será siempre retribuido y considerado como complemento de la enseñanza técnica y práctica que pueda tener lugar en Escuelas profesionales o de trabajo, y su plazo de duración será de dos años. Dicho periodo se computará a efectos de antigüedad.

CAPITULO 6.- CONTRATACION, RESERVA, PLANTILLAS Y ESCOLAFORMA

A.- CONTRATACION

- Artículo 6.1.-
La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa. La determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.
- Artículo 6.2.-
La edición del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la Empresa o al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose sustraer los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la Empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley.
- Artículo 6.3.-
Los empresarios están obligados a solicitar de las oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad, o no se les facilite por la oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados o no contratase a los que la oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.
- Artículo 6.4.- **Duración de Contrato**
El Contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido pudiendo celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en las circunstancias o por las causas que se determinan en este Convenio.
- Artículo 6.5.- **Clasificación del personal en razón de su permanencia en la Empresa**
El personal de las Empresas sujetas a este Convenio, se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de las mismas:
1.- Son trabajadores fijos los admitidos por la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.
2.- Son trabajadores temporales, los admitidos por la Empresa en cualquiera de las modalidades de contratación que se especifican en los artículos siguientes y en las condiciones que en los mismos se establecen.

Artículo 6.6.- Contratos para obra o servicio determinados

Podrá celebrarse contrato escrito para obra o servicio. Si la duración de la obra o servicio excediera de un periodo de tiempo de dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de un mes de salario real por cada año de servicio o fracción superior a un trimestre.

Artículo 6.7.- Contratos eventuales

Se podrá celebrar contrato escrito para la realización de trabajos eventuales, teniendo dicha consideración los trabajos que no tengan carácter normal y permanente de la Empresa.

El cese del personal eventual tendrá al finalizar el plazo para el que fue convenido o la terminación de la tarea o servicios específicos que determina igual sin derecho por parte del trabajador a indemnización alguna, salvo la liquidación correspondiente, siendo el único requisito, prescriptivo para la Empresa, la comunicación por escrito del cese con quince días de preaviso. La falta de dicho requisito solamente obligará a la Empresa a indemnizar con el número de días equivalente al retraso en el preaviso. No obstante, si al término del contrato o al cumplimiento del objeto del mismo no cesare el trabajador eventual y continuare prestando sus servicios, será considerado a todos los efectos como trabajador fijo.

Artículo 6.8.- Contratos de interinidad

Se podrá celebrar por escrito contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se haga constar el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

El cese del personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, a los siete días de reintegrarse el titular a quien sustituya dicho trabajador, salvo que en su contrato escrito se establezca un periodo de adaptación del sustituido que no podrá exceder de quince días, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le corresponda.

No obstante lo anterior, la Empresa deberá comunicar preceptivamente el cese del trabajador interino con quince días de preaviso, si bien la falta de dicho preaviso, salvo que no se haga por escrito, solamente obligará a la Empresa a indemnizar con el número de días equivalente al retraso del preaviso.

En todo caso, de no cumplirse estas formalidades se le considerará fijo de plantilla a todos efectos.

Artículo 6.9.-

Podrán celebrarse contratos por escrito en atención a las circunstancias previstas en el apartado 3 del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.

Artículo 6.10.- Contratos temporales

Podrán celebrarse contratos temporales para la realización de otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyen un trabajo temporal y sean autorizados por disposición legal.

Estos contratos podrán ser prorrogados, por una sola vez, con el tope máximo de un año, o por un tiempo no superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que motivaron el contrato originario.

Transcurrido el tiempo pactado inicialmente o su prórroga expresa sin denuncia escrita de ninguna de las partes, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución.

Artículo 6.11.-

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, las establecidas en los artículos 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6.10, se consignarán siempre por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir el trabajador una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude a la Ley.

Artículo 6.12.-

En todos los supuestos de contratación que se refiera en los artículos 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6.10 la Empresa está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 6.13.-

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, la parte que formula la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación, al menos, de quince días.

Artículo 6.14.- Periodo de prueba

1.- El ingreso de personal en la Empresa se considerará a prueba, siempre que así se concierte por escrito.

Durante este periodo el trabajador percibirá la remuneración legal correspondiente a la categoría profesional para la que fue sometido a prueba en la Empresa.

2.- La duración máxima del periodo de prueba será:

- a) Personal Técnico 3 meses
- b) Personal administrativo 1 mes
- c) Personal restante 15 días.

3.- La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba, siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

4.- Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir en la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo

aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador.

Superado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

5.- Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará periodo de prueba.

Artículo 6.15.- Cese

El trabajador, sea cual sea su modalidad de contratación, podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de al menos quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de dicho preaviso.

Habiendo recibido la Empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo, a poner a disposición del trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esa obligación por la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el salario de un día por cada día de retraso.

B.- ASCENSO

Artículo 6.16.-

Las Empresas vendrán obligadas a comunicar a la Dirección Provincial correspondiente del Ministerio de Trabajo las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con la debida anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tablones de anuncios de la empresa.

Artículo 6.17.-

Todo el personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquier categoría.

a) Los puestos de Encargado de taller, jefe de laboratorio industrial y jefe administrativo se proveerá dando preferencia al personal de plantilla de la Empresa, mediante concurso-oposición.

En caso de igualdad en la puntuación decidirá el ascenso la mayor antigüedad en la Empresa, y de coincidir en esta, la mayor antigüedad en la profesión.

b) Auxiliares administrativos: Los Auxiliares administrativos a los cinco años de antigüedad en la Empresa ascenderán automáticamente a Oficiales Administrativos.

c) Aspirantes: Los Aspirantes administrativos pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares Administrativos al cumplir éstos los 18 años de edad. El ingreso en la Empresa con esa categoría, a los dos años de servicios prestados en la Empresa pasarán automáticamente a ocupar plazas de Auxiliares Administrativos.

d) Ayudantes del personal eventual: Los ayudantes del personal eventual pasarán automáticamente a formar parte de la categoría superior a los veintidós años de edad.

Artículo 6.18.-

Los Tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos, estarán compuestos de forma paritaria.

Artículo 6.19.- Plantillas

Todas las Empresas vienen obligadas a formar en el mes de Enero de cada año, oidos previamente el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la plantilla general del personal sujeto a este Convenio, la que será recibida, con el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, al Organismo Laboral competente, si se trata de empresas provinciales, o a la Dirección General de Trabajo si son de ámbito nacional, para estadísticas y registro en tales organismos de existir conformidad. De no hallarse conforme el Comité de Empresa o Delegados de Personal resolverá el Organismo Laboral correspondiente, recibiendo previamente informe de la Delegación Provincial de Industria o del Ministerio del Raso y organismo correspondiente.

Artículo 6.20.- Escalafones

Dentro de los treinta días siguientes al de la aprobación de las plantillas las empresas vienen obligadas a exponer el escalafón de su personal, clasificado por grupos profesionales.

El citado escalafón recogerá la relación nominal del personal por categoría con especificación de la antigüedad en el cargo o categoría, más la fecha de nacimiento y la antigüedad en la empresa, salario que percibe y la fecha en que le corresponde el primer aumento periódico por tiempo de servicio.

El escalafón confeccionado con arreglo a las normas indicadas debe permanecer expuesto en sitio visible durante treinta días y dentro de dicho plazo los interesados podrán reclamar ante la dirección de la Empresa, que viene obligada a sellar el duplicado de la reclamación y resolver en término de quince días. Si la petición fuera desatendida, podrá el recurrente elevar escrito a la Dirección de Trabajo dentro de los quince días siguientes.

CAPÍTULO 7.- TRASLADOS

Artículo 7.1.- Traslados

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permuta.

Artículo 7.2.-

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador, previa aceptación de la empresa, carecerá del derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio estando a las condiciones del nuevo puesto de trabajo, que le deberán ser comunicados por escrito.

Artículo 7.3.-

Si el traslado se efectuara por acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará en cuanto a las condiciones de dicho traslado a lo convenido por las dos partes constando siempre por escrito.

Artículo 7.4.-

En caso de traslado forzoso, que sólo podrá realizarse por notorias necesidades del servicio, y esta conlleve forzosamente un cambio de residencia, previo expediente tramitado al efecto, y no se llegue al acuerdo establecido en el artículo anterior, la Autoridad Laboral podrá autorizar el traslado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa.

Autorizado el traslado, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación de al menos quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fija como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable con la empresa.

Esta facultad de la empresa sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador.

El trasladado percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- De lococesión del interesado y familiares que con él convivan o que de él dependan económicamente.
- De transporte del mobiliario y enseres.
- Una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real, si es cabeza de familia, y de cuarenta y cinco días si no lo es.

Las empresas vendrán obligadas además a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia justificada de renta.

La empresa y el trabajador acordarán asimismo el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a treinta días.

Artículo 7.5.-

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento sobre política de empleo.

Artículo 7.6.-

Cuando, por razón de un traslado forzoso en su trabajo, un de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuera trabajador y estuviera comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, igual o similar al que viniera desempeñando, si su empresa tuviese su centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Artículo 7.7.- Permutas

Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa y categoría que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

Para ello se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias a tener en cuenta. De concertarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

CAPÍTULO 8.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Artículo 8.1.-

El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la Empresa en caso de necesidad a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterumpidos, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior.

Artículo 8.2.-

Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la Autoridad Laboral competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Si el trabajador lo considerara oportuno, podrá plantear resolución de contrato ante el Registrador de Trabajo como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador, se le asignará el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación.

Artículo 8.3.- Personal con capacidad física disminuida

Las Empresas tratarán de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPÍTULO 9.- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES**Artículo 9.1.- Jornada Laboral**

En las empresas afectadas por el presente Convenio se establece una jornada normal de 39 horas semanales. La remuneración de dicha jornada será superior al 110% del salario anual. El descanso anual será de 1768 horas anuales. La diferencia entre la jornada semanal y el descanso anual se disfrutará de manera continuada y de acuerdo acordado entre empresa y trabajador.

En la hora de establecer los correspondientes cuadros horarios, se reconoce a las empresas la facultad de adaptar sus horarios a sus propias necesidades de producción, con la única limitación de respetar el tope diario de 9 horas de trabajo.

Los trabajadores y tiradores serán empleados una hora menos en las funciones de tiradores y estocado (laboratorio). La hora restante normal, será empleada en actividades compatibles con sus conocimientos profesionales. No obstante, el Comité de Empresa o Delegados de Personal elaborarán conjuntamente con la empresa el calendario laboral, teniendo que estar éste antes del 1 de Enero de cada año.

En aquellas empresas que no existan tales representantes, serán los trabajadores o la mesa quienes elaborarán conjuntamente con la dirección, dicho calendario laboral.

Cuando se realice la jornada continuada de los sesenta y siete horas, se concederá un descanso retribuido de media hora. No obstante, aquellos trabajadores que dispongan de jornada partida, tendrán un descanso retribuido de 15 minutos.

Dichos descansos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 9.2.- Descanso semanal

Todo trabajador que realice la jornada normal pactada en este Convenio, tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de día y medio semanal.

Cada vez que las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, los trabajadores de la sección de operaje, con el auxilio de los servicios indispensables, podrán ser empleados en domingos y festivos. En este caso la Empresa, con independencia de su salario, abonará al trabajador el 125% del salario real y le otorgará un día de descanso durante la semana. El día de compensación del domingo o festivo se hará coincidir, en la medida preceptiva, con el día de la semana posterior, con el medio día restante de descanso. Si por justificada necesidad del servicio no se pudiera conceder el descanso compensatorio, se abonará el trabajo en domingo o festivo con un recargo del 200%.

Artículo 9.3.- Horas extraordinarias

Con el fin de reducir en lo posible las horas extraordinarias en las Empresas afectadas por el presente Convenio se observará el estricto cumplimiento de los artículos 35 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, y las extraordinarias de carácter siempre que no puedan ampliarse los distintos totales de contratación, temporal o parcial, previstos por la Ley en esta materia.

Para ello, se notificará mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las Empresas y trabajadores a quienes afecta la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso de una hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria.

En caso de compensación económica el valor de estas, será como mínimo del 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria de trabajo.

La compensación económica o en descanso será por acuerdo entre empresa y trabajador.

La empresa informará preceptivamente una vez al mes a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias de cada trabajador, así como el carácter de las mismas, notificándose mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente.

Artículo 9.4.- Vacaciones

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidamente de 30 días naturales de duración, entre los meses de Junio y Septiembre.

El periodo de vacaciones se establecerá de tal modo, que en el mismo no puedan incluir más de cuatro domingos.

Si alguna empresa no concede las vacaciones durante el periodo comprendido entre los meses de Junio y Septiembre, por darse el supuesto contemplado en el artículo 38.2.a. del Estatuto de los Trabajadores, abonará a sus empleados una base de vacaciones de 18.200 pts., o su parte proporcional si las vacaciones se disfrutaran parcialmente fuera del periodo indicado.

No obstante, si la empresa antes del 30 de Abril no hiciera público el calendario de vacaciones, se entenderá que las mismas comenzarán el primer lunes de agosto.

Si durante el disfrute de las vacaciones cualquier trabajador sufre accidente o enfermedad con incapacidad laboral transitoria, reconocida por el médico de la Seguridad Social, no se computará a efectos de la duración de las vacaciones los días que hubiere durado esta situación, disfrutando una vez efectuado el alta correspondiente hasta completar el periodo vacacional establecido en el párrafo 1.º de este artículo.

Los días laborables los que así constan en el calendario oficial de fiestas laborales del año para cada provincia.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las Empresas que cuenten con más de Cien trabajadores fijos en plantilla, estarán obligadas a conceder al menos quince días de vacaciones durante el periodo no escolar de Julio y Agosto a aquellos trabajadores que así lo soliciten y que tengan hijos en edad preescolar o escolar. El resto de días de vacaciones podrán disfrutarse, estos mismos trabajadores, en las vacaciones escolares de Navidad o Semana Santa, si así lo solicitan.

CAPÍTULO 10.- LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR**Artículo 10.1.- Licencias**

El trabajador, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo mismo que a continuación se exponen:

- Por quince días naturales en caso de matrimonio.
- Durante dos días, que podrá ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hermanos políticos y hermanos de uno u otro cónyuge.
Caso de que este desplazamiento sea superior a 350 Kilómetros, el plazo se ampliará en un día más, seis en total.
- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Legislación vigente.
- Durante un día por boda de parientes en primer grado y hermanos de uno u otro cónyuge.
- Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siendo obligación del trabajador, justificar con posterioridad, dicha visita ante la empresa.
- Por el tiempo indispensable para asistencia a exámenes cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 10.2.- MATERNIDAD

La mujer tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de 16 semanas, aplicable por partes múltiples hasta 18, cuya distribución antes y después del parto será a opción de la interesada. El periodo postnatal de 6 semanas será, en todo caso, obligatorio por ambas partes y a él podrá sumarse, a petición de la trabajadora, el tiempo no disfrutado antes del parto.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, al iniciarse el periodo de baja por maternidad, se podrá optar para que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salva que en el momento de su efectividad la incorporación de la mujer al trabajo suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración mínima de 8 semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 3 años y mayor de 7 meses, la suspensión tendrá una duración mínima de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 2 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores que se hallen en la situación a la que se refiere este artículo podrán solicitar el reintegro en la empresa, siendo obligatorio para éste, debiendo destinarse, una vez recibida la comunicación de reintegro, a su antiguo puesto de trabajo y categoría que ostentaba antes de la licencia.

El primer año de esta excedencia se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 10.3.-

Toda mujer embarazada, independientemente de su estado civil, si desarrolla algún trabajo tóxico, penoso o peligroso para la salud en su estado, a partir del cuarto mes cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo y sin riesgo, conservándose su categoría y salario original. Su estado, en ningún caso será causa de despido.

Los permisos solicitados por las trabajadoras para realizar, previa justificación, en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, deben ser concedidos por las Empresas, siendo estas ausencias a cargo de las mismas empresas.

Artículo 10.4.-

El trabajador/a tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destinan a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada, en media hora, con la misma finalidad.

Artículo 10.5.-

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o síquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración.

Artículo 10.6.- Excedencias Voluntarias

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años de servicios en la Empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieren transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurrido este período el trabajador renunciará al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos requisitos por el trabajador, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a efectos de antigüedad.

La petición del reintegro deberá hacerse dentro del periodo de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reintegro en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Artículo 10.7.-

El trabajador enfermo o accidentado tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual pero si conserva la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la Empresa, podrá solicitar de esta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 8.3 del presente Convenio.

Artículo 10.8.- Servicio Militar

Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, voluntario para anticipar aquel o prestación social sustitutoria, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviesen presentes en la Empresa.

Tendrán derecho a percibir igualmente todas las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio y también las prestaciones periódicas de protección familiar si antes de su incorporación a filas las habían efectivas.

Los que estando en el servicio militar o en prestación social sustitutoria disfruten de permiso concedido por el Ejército podrán reintegrarse al trabajo, si el permiso es al menos de un mes. La Empresa deberá facilitarles ocupación, aun cuando los trabajadores en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la Empresa ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la Empresa con un carácter fijo o cesará si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.8 del presente Convenio.

Si el trabajador fijo no se incorporase a su puesto en el plazo de dos meses establecidos en el párrafo primero, el suplente adquirirá, en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán, a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

Artículo 10.9.- Excedencias sindicales

El personal, con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá cumplir el periodo de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a su Empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento del cargo sindical del gobierno para el que haya sido elegido o designado.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa con un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; en caso de no efectuarlo en tal plazo perderá el derecho al ingreso.

El reintegro, en su caso, será automático, y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

CAPÍTULO II.- RETRIBUCIONES**Artículo 11.1.- Salario Convenio**

Este salario se devengará por jornada y rendimientos normales, y que figura en las tablas del Anexo I.

Las Empresas a las que obliga el presente Convenio garantizan a todo el personal un incremento del 8% sobre las percepciones que reciba el trabajador.

Este salario se abonará en las horas de jornada de trabajo, por semanas, quincenas o meses.

Artículo 11.2.- Subida salarial para 1991

El 1 de Enero de 1991, se revisarán automáticamente los salarios y otras percepciones en la misma cuantía de un 8%.

Esta revisión será efectuada por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio que habrá de celebrarse una reunión a tal efecto, con el consiguiente envío a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el B.O.E.

Artículo 11.3.- Gratificaciones extraordinarias

Las Empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de Salario Convenio más antigüedad cada una, que se harán efectivas el 24 de Junio y el 30 de Diciembre.

Se respetará como condición más beneficiosa el abono de las gratificaciones extraordinarias sobre salario real, allí donde se viniera abonando de esta forma.

El personal que ingrese a esta durante el año, el eventual y el interino, percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes o semana, según los casos, como meses o semanas completas.

Artículo 11.4.- Antigüedad

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá, además de su sueldo, aumentos periódicos por el tiempo de servicio en la Empresa, consistentes en cuatrismos, equivalentes cada uno al 10 por 100 sobre el Salario Convenio.

En ningún caso dicho personal podrá percibir por dicha antigüedad el equivalente superior al 60% del Salario Convenio.

Para el personal de nuevo ingreso la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, superar más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 años o más.

Los que asistieran de categoría percibirán los aumentos por tiempo de servicio, calculados en su totalidad sobre el Salario Convenio, de la nueva categoría que ocupen.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del 1 del mes siguiente a aquel en el que se cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa y posteriormente reintegrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso.

Artículo 11.5.- Seguridad Social

La Empresa abonará a su personal, a partir de su baja por Incapacidad Laboral Transitoria, por enfermedad o accidente, y hasta un máximo de 17 meses, la diferencia entre el importe y las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el salario que, según el Convenio, le correspondiera a su categoría profesional.

Artículo 11.6.- Nocturnidad

El trabajador que preste sus servicios en el turno de las 22,00 a las 6,00 horas, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría será del 25% del Salario Convenio.

Dicha plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estos ausencias tengan carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d) artículo 12.15.

Artículo 11.7.- Plus de toxicidad e insalubridad

El personal que preste sus servicios en puesto de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, a aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será del 25% del Salario Convenio.

Los trabajadores bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre las Empresas y los Comités de Empresa o Delegados de Personal, y de no existir conformidad, resolverá el Organismo Laboral competente, previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y los demás que estime oportuno aquélla.

Cesará el abono de este plus en el momento en que se acredite ante el Organismo Laboral competente, por parte de la Empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

Artículo 11.8.- Paga de febrero

En sustitución de la antigua paga de beneficios, se instituye la "paga extraordinaria de febrero" que seguirá siendo el 10% de los rendimientos normales del Salario Convenio más antigüedad, sin incluir el plus extrasalarial de ayuda a la formación profesional. Dicha paga deberá hacerse efectiva durante el mes de febrero aunque con la posibilidad de fraccionar su pago por mensualidades de mutuo acuerdo.

El personal que por causa de su ingreso o cese en la Empresa no haya completado el año correspondiente a la paga de febrero percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de servicios, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Artículo 11.9.- Dietas, desplazamientos y salidas temporales

Cuando, por necesidades del servicio, se realicen viajes a lugares distintos a los de la residencia habitual, se abonarán los gastos de locomoción y dietas o gastos de estancia, sin que, en ningún caso, las dietas sean inferiores a 3.300 pts. diarias.

Las salidas temporales en que no se deba pernoctar fuera del lugar de residencia, devengarán solamente, además de los gastos de locomoción, la mitad

de las dietas establecidas en el apartado anterior, siempre que afecte alguna de las dos comidas principales fuera de su domicilio. Si hubiera de realizar ambas comidas, devengará dieta completa.

Si por necesidad justificada de la Empresa, se destina a un trabajador de forma habitual a las tareas de conducción, bien sea como representante, conductor de plaza o vendedor, casillero, repartidor, etc., la empresa abonará al trabajador un plus de peligrosidad consistente en el 15% del Salario Convenio.

Artículo 11.10.- Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que estos puedan exceder del 90% del importe del Salario Convenio devengado.

Artículo 11.11.- Plus Extrasalarial de ayuda a la Formación Profesional

Se establece un plus extrasalarial de ayuda a la formación profesional de 30.000 pts. anuales, prorrateables en partes mensuales de 2.500 pts.

Este plus no será compensable ni absorbible por otras mejoras que tuviesen establecidas las Empresas, excepto en aquellos casos en que ya se viniera abonando cantidad a cuenta del presente Convenio, que con tal concepto se hicieran figurar en nómina.

El presente plus no se hará efectivo a las limpiadoras por horas.

CAPÍTULO 12.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

1.- COMITES DE EMPRESA

Artículo 12.1.-

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones y competencias:

1.- Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la 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.

Artículo 12.2.-

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

- 1.- Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- 2.- Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- 3.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "Statut" jurídico de la Empresa, cuando ella suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 4.- Sobre los cambios de titularidad de la Empresa, preceptivamente por escrito.
- 5.- Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 6.- Por escrito el cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de Abril de cada año.
- 7.- Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

Artículo 12.3.-

Ejercer una labor de vigilancia:

- 1.- Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.
- 2.- Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.
- 3.- Sobre los procesos de selección de personal, no sólo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 12.4.-

Capacidad y sigilo profesional

- 1.- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- 2.- Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1. y 12.2., 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.

2.- DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.5.-

Los Delegados de Personal tendrán las funciones y competencias de los miembros del Comité de Empresa señalados en los artículos 12.1. y 12.2. de este Convenio.

3.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.6.-

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y la autorización del Organismo Laboral competente.

Artículo 12.7.-

Podrán plantear modificaciones en la clasificación de los trabajadores. Caso no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la Comisión Paritaria del Tema de Categorías. En caso de desacuerdo en esta Comisión, resolverá el Organismo o Jurisdicción competente.

Artículo 12.8.-

En materia de Seguridad e Higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que forman parte del Comité de Seguridad e Higiene, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

Los Delegados de Personal tendrán las mismas atribuciones respecto a los vigilantes de Seguridad e Higiene.

Artículo 12.9.-

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, oído el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilantes de Seguridad podrán instar, en caso de desacuerdo con la Empresa, expediente ante la Autoridad Laboral, para que dictamine la posible toxicidad de algún puesto de trabajo.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la empresa, podrá poner en conocimiento de la Autoridad Laboral competente aquellos casos en que, oído el Comité de Seguridad e Higiene exista riesgo cierto, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

Artículo 12.10.-

Conocer e informar preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados.

Artículo 12.11.-

En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la Empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la Empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté activado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de treinta días naturales, transcurridos los cuales la Empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

Artículo 12.12.-

El Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán conjuntamente con la Dirección de Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Asimismo, podrán conocer trimestralmente el estado de cuentas de los fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia tales como Patrocinatos, Viviendas, Econosatos, etc.

Artículo 12.14.-

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior, inferior, y en caso, de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán estas hechos en conocimiento de la Autoridad Laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 12.15.-

En los casos de modificación del horario de trabajo existente y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal informar ante la Autoridad Laboral competente.

La Empresa no podrá poner en práctica la modificación hasta que no resuelva dicha autoridad.

Artículo 12.16.- Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados 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 renovación o disolución, 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 tendrán, aparte del interesado, el Comité de Empresa o representantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Disfrutará 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 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, cualquier publicación de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente

a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de 40 horas anuales para su utilización con fines sindicales.

Dichas horas no se computarán cuando se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros de Comités de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo Estatal, así como a las asistencias a las sesiones que se produzcan a tal fin y las Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurran tales negociaciones o interpretación y vigilancia.

Si rebasan el máximo legal pactado, podrán ser concedidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité 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.

Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con este Convenio, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán renunciar a parte de estas horas o todas ellas, acumulándose en uno o varios de éstos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total que determina este Convenio. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Artículo 12.17. - Asambleas

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 10 horas al año para la celebración de asambleas con el personal, dentro de las horas de trabajo.

Estas asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

CAPITULO 13. -

A. - ACCION SINDICAL

Artículo 13.1. -

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 13.2. -

Los trabajadores afiliados a sus Sindicatos podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recordando éstos y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le presta su Sindicato.

Artículo 13.3. -

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva en los terrenos establecidos en la legislación específica.

Artículo 13.4. -

Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 13.5. -

Los representantes sindicales que participen en los Comisiones negociadora de los convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, o trabajador que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su Central para esta función, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 13.6. -

Las Centrales Sindicales podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento, a tal fin dispondrán de 10 horas anuales para la realización de reuniones con sus afiliados dentro de la Empresa.

B. - DELEGADOS SINDICALES

Artículo 13.7. -

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 su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, o todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo.

Artículo 13.8. -

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según 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% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo acto seguido al citado Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Artículo 13.9. - Funciones de los Delegados Sindicales

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de sus afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, convenio y voto.
- 3.- Tendrán 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. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
- 4.- Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.
- 5.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyectos de acción empresarial que puede afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Artículo 13.10. -

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a 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.

Artículo 13.11. -

Los Delegados Sindicales o trabajadores que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su Central disfrutará de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, aunque su empresa no está afectada por los temas a tratar.

Artículo 13.12. - Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos contemplados en este Convenio, 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 la claridad la orden de descuento y la cuantía de la cuota. El importe de los descuentos se entregará a los representantes de las Centrales acreditados ante la Empresa.

Artículo 13.13. - Prácticas antisindicales

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, pueda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la LOLS.

CAPITULO 14. - IGUALDAD DE DERECHOS DE TRABAJADORES DE UNO U OTRO SEXO

Artículo 14.1. - Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna.

CAPÍTULO 15.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**Artículo 15.1.-**

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ambas partes se someten a la legislación vigente.

Artículo 15.2.- Reconocimiento médico

La Dirección de la Empresa gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos de la Administración competente la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

Artículo 15.3.- Terminales de ordenadores, Pantallas de grabación y Pantallas de vídeo

Los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo, pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto de trabajo que desempeñan, (oftalmológica, traumatológica, etc.) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO 16.- PRENDAS DE TRABAJO**Artículo 16.1.- Prendas de Trabajo**

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas de trabajo, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen. Se facilitará uniforme a los trabajadores quienes la empresa ordene utilizarlos.

El plazo de uso de los mismos será de un año, y para su cómputo se entenderá siempre el tiempo de trabajo efectivo y nunca periodos naturales.

CAPÍTULO 17.- JUBILACIÓN**Artículo 17.1.- Jubilación**

Todo trabajador que teniendo 60 o más años, cese al servicio de las Empresas, afectadas por el presente Convenio por Jubilación, percibirá por este concepto y a cargo de la empresa una gratificación cuya cuantía será la que se establece en la siguiente escala:

- A los cinco años de servicio: 15 días de salario Convenio.
- De cinco a diez años: un mes de salario Convenio.
- De diez a quince años: mes y medio de salario Convenio.
- De quince a veinte años: dos meses de salario Convenio.
- Más de veinte años: tres meses de salario Convenio.

En este último caso, los tres meses de salario Convenio, podrán hacerse efectivos en dos pagos mensuales.

Artículo 17.2.- Jubilación especial a los sesenta y cuatro años

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán jubilarse voluntariamente con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para las empresas esta concesión, a la vez que la simultánea contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que sustituyen, según lo contemplado en el Real Decreto Ley 28/1981 y Real Decreto Ley 2705/1981.

CAPÍTULO 18.- FALTAS Y SANCIONES**Artículo 18.1.- Clasificación de las faltas**

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Artículo 18.2.- Faltas leves

Son consideradas faltas leves:

- 1) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de este.
- 2) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- 3) Las discusiones, sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
- 4) No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de este para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.
- 5) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsión o Ayuda Familiar.
- 6) Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.
- 7) Montar un vehículo de la Empresa sin autorización.
- 8) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 9) Participar en rifas o juegos.

Artículo 18.3.- Faltas graves

Son consideradas faltas graves:

- 1) La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de un mes.
- 2) La ocultación fallos de datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.
- 3) Los retrasos culpables en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.

4) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

- 5) Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
- 6) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- 7) Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- 8) Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.
- 9) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Artículo 18.4.- Faltas muy graves

Son consideradas faltas muy graves:

- 1) La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.
- 2) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- 4) Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 6) Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
- 7) Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- 8) Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.
- 9) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
- 10) Abuso de autoridad. Cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicio de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Dirección Provincial de Trabajo. Si este creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramiento pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.

- 11) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme definitiva.
- 12) En los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquella podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.
- 13) Originar riñas o peleas.

Artículo 18.5.- Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Reonestación verbal.
- Reonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de 7 días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a 1 año para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 10 días ni superior a un mes.
- Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a dos años.
- Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pesan el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de denuncia a la Autoridad Gobernativa si procede.

Artículo 18.6.- Prescripciones

Las faltas leves prescribirán a los 7 días, las graves a los 15 días y las muy graves a los 30 días, desde el momento en que fueron cometidas.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL

Categorías profesionales	Salario Convenio	Antigüedad
Encargado Taller	79.970.-	7.997.-
Jefe Laboratorio Industrial	79.970.-	7.997.-
Piloto	79.970.-	7.997.-
Navegante Operador Fotografía Aérea ..	79.970.-	7.997.-
Fotógrafo Aéreo	79.970.-	7.997.-
Delinante	77.151.-	7.715.-
Operador de Revelado y Duplicado	74.531.-	7.453.-
Operador de Microfils	74.531.-	7.453.-
Operador	69.541.-	6.954.-
Tirador (Laboratorio)	69.541.-	6.954.-
Retocador	69.541.-	6.954.-
Iluminador	69.541.-	6.954.-
Operador Máquinas automáticas y semi-automáticas o similares	62.588.-	6.259.-
Montador	62.588.-	6.259.-
Ayudante	62.588.-	6.259.-
Personal Administrativo		
Jefe Administrativo	79.970.-	7.997.-
Oficial Administrativo	66.517.-	6.652.-
Auxiliar Administrativo	62.588.-	6.259.-
Aspirante	62.588.-	6.259.-
Telefonista o auxiliar de caja	62.588.-	6.259.-
Personal Mercantil		
Jefe de sucursal	79.970.-	7.997.-
Dependiente	62.588.-	6.259.-
Ayudante	62.588.-	6.259.-
Viajante	62.588.-	6.259.-
Corredor de plaza o vendedor	62.588.-	6.259.-
Personal Auxiliar		
Almacenero	62.588.-	6.259.-
Conductor camiones o automóviles	69.541.-	6.954.-
Cobrador de máquinas automáticas o semi-automáticas	62.588.-	6.259.-
Limpiadora jornada completa	62.588.-	6.259.-
Limpiadora por horas	1.940.-	-----
Aprendizaje		
Aprendiz de 17 años	38.286.-	-----
Aprendiz de 16 años	24.235.-	-----

* Los pilotos además de sus percepciones correspondientes percibirán una Prima por Actividad en Vuelo del 10% de su salario convenio. Dicha prima será fija excepto en caso de enfermedad común.

Los trabajadores mayores de 18 años, afectados por el presente Convenio y cuya categoría no figura reflejada en la tabla salarial, percibirán como mínimo el salario correspondiente al auxiliar administrativo.

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías profesionales	Sin Antia.	1 Cuatr.	2 Cuatr.	3 Cuatr.	4 Cuatr.	5 Cuatr.	6 Cuatr.
Encargado Taller	1.328	1.463	1.593	1.728	1.858	1.993	2.122
Jefe Laboratorio Industrial	1.328	1.463	1.593	1.728	1.858	1.993	2.122
Piloto	1.328	1.463	1.593	1.728	1.858	1.993	2.122
Navegante Operador Fotografía Aérea ..	1.328	1.463	1.593	1.728	1.858	1.993	2.122
Fotógrafo Aéreo	1.328	1.463	1.593	1.728	1.858	1.993	2.122
Delinante	1.269	1.404	1.534	1.669	1.787	1.933	2.062
Operador de Revelado y Duplicado	1.234	1.361	1.485	1.609	1.731	1.858	1.979
Operador de Microfils	1.234	1.361	1.485	1.609	1.731	1.858	1.979
Operador	1.156	1.269	1.388	1.501	1.620	1.731	1.847
Tirador (Laboratorio)	1.156	1.269	1.388	1.501	1.620	1.731	1.847
Retocador	1.156	1.269	1.388	1.501	1.620	1.731	1.847
Iluminador	1.156	1.269	1.388	1.501	1.620	1.731	1.847
Operador Máquinas automáticas y semi-automáticas o similares	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Montador	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Ayudante	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Personal Administrativo							
Jefe Administrativo	1.328	1.463	1.593	1.728	1.858	1.993	2.122
Oficial Administrativo	1.107	1.215	1.328	1.436	1.550	1.658	1.767
Auxiliar Administrativo	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Aspirante	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Telefonista o auxiliar de caja	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Personal Mercantil							
Jefe de sucursal	1.328	1.463	1.593	1.728	1.858	1.993	2.122
Dependiente	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Ayudante	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Viajante	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Corredor de plaza o vendedor	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Personal Auxiliar							
Almacenero	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Conductor camiones o automóviles	1.156	1.269	1.388	1.501	1.620	1.731	1.847
Cobrador de máquinas automáticas o semi-automáticas	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663
Limpiadora jornada completa	1.042	1.145	1.247	1.352	1.453	1.561	1.663

22424 RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Control y Aplicaciones, S. A.».

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Control y Aplicaciones, S. A.», que fue suscrito con fecha 26 de abril de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Control y Aplicaciones, S. A.».

XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CONTROL Y APLICACIONES, S. A.»

CAPITULO I

AMBITO, VIGENCIA, DURACION, ABSORCIÓN Y COMPENSACION

1.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de la Empresa Control y Aplicaciones, S.A.

2.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa, sin distinción de sexos.

3.- VIGENCIA Y DURACION

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de Enero de 1.990 y, su duración, hasta el 31 de Diciembre 1.990.

4.- DENUNCIA

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento ante la Autoridad competente, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiera denuncia expresa de alguna de las partes. La denuncia podrá presentarla los representantes del personal de cualquier centro de trabajo. Para el caso de que sea denunciado el presente Convenio, se mantendrá una la reunión de las partes durante la primera quincena de Diciembre de 1.990.

5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACION

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio, o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

CAPITULO II

6.- MODIFICACION DE CONDICIONES

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas