

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25352 RESOLUCION de 6 de agosto de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Lázaro Anasagasti Bilbao.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 26 de abril de 1986, por la Audiencia Territorial de Bilbao, en el recurso contencioso-administrativo número 337/1984, promovido por don Lázaro Anasagasti Bilbao, sobre acta de liquidación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando, como desestimamos, el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado señor Antepara Erceca, en nombre y representación de don Lázaro Anasagasti Bilbao, contra Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1984, que, resolviendo recurso de alzada entablado por mentado recurrente contra la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Vizcaya de 19 de abril de 1983, declaraba la inadmisibilidad del recurso de alzada por haberse constituido el depósito previo por cuantía de 21.883 pesetas, confirmando con ello las actas de liquidación levantadas por falta de alta y cotización de la trabajadora doña Delfina Seva Soto, empleada de la recurrente; debemos confirmar y confirmamos en cuanto al fondo las resoluciones recurridas por ser ajustadas a derecho; sin costas.»

Madrid, 6 de agosto de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

25353 RESOLUCION de 10 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo estatal para la industria fotográfica.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la industria fotográfica, que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1986, de una parte, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y de otra, por las patronales Confederación Nacional de Fotógrafos Profesionales de España, Asociación Nacional de Empresas Fotográficas y Asociación de Fotógrafos de Madrid, en representación empresarial 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, 10 de septiembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.1 *Ambito de aplicación*.-El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales mantenidas en las Empresas dedicadas a la actividad de:

- Fotógrafo 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 «Photomaton» y similares.
- Empresas dedicadas a la microfotografía.
- Empresas dedicadas a la fotografía aérea.

También se rigen por este Convenio las que se dediquen a la reproducción de imágenes, en ampliaciones o en miniaturas y las

que tengan como actividad el iluminado de los originales impresos con fines comerciales o propagandísticos.

No están comprendidos en el presente Convenio:

- El personal dedicado a actividades de índole fotográfica desunadas a artes gráficas o prensa.

Art. 1.2 *Ambito territorial*.-El ámbito territorial de este Convenio es estatal y afecta a todas las Empresas del Estado español comprendidas en el artículo primero.

Art. 1.3 *Ambito personal*.-Se regirán por este Convenio Colectivo todos los empresarios y trabajadores empleados en actividades enumeradas en el artículo primero.

Art. 1.4 *Vigencia*.-Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia de 1 de enero de 1986 a 31 de diciembre de 1987. En todo lo demás, el presente Convenio tendrá una vigencia ilimitada en el tiempo, salvo mutuo acuerdo o denuncia de las partes para su revisión. El mutuo 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 1 de enero de 1986, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario.

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 II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 2.1 *Globalidad*.-Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 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 pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencia, contencioso o administrativo, 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 pluses o mejoras concedidas en base a un rendimiento superior al normal, más características del puesto de trabajo penosas o cualquiera otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento, esfuerzo o penosidad en el trabajo, tales como incentivos, primas de producción, pluses de turnidad, de responsabilidad, etc.

Art. 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 sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 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 extrasalarial de ayuda a la Formación Profesional.

CAPITULO III

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación

Art. 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 dos 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 los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- Evacuar los informes que sobre este Convenio Colectivo solicite la autoridad laboral o la Magistratura de Trabajo.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- Resolver los expedientes que se sometan 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 de la CMVI, 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 asesoramientos 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 y voto.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 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.

No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar, perfeccionándose con la práctica diaria.

CAPITULO V

Clasificación del personal en razón de sus funciones

Art. 5.1 *Disposiciones generales.*—La clasificación del personal consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas enunciadas 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 determinada habrá de ser remunerado, por lo menos, 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.

Art. 5.2 *Clasificación según la función.*—El personal de la industria sujeto a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Mercantiles.
- Personal auxiliar y de servicios.
- Aprendices.

Técnicos.—Quedan incluidos en este grupo:

- Encargado de taller.
- Jefe de laboratorio industrial.
- Fotógrafo aéreo.
- Operador de revelado y duplicado.
- Operador de microfilme.
- Operador.
- Tirador (laboratorio).
- Retocador.
- Ayudante.

Administrativos.—Se integran en este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Jefe administrativo.
- Oficial administrativo.
- Auxiliar.
- Aspirante.
- Telefonista o Auxiliar de caja.

Personal mercantil.—Constituyen este grupo las siguientes categorías:

- Jefe de sucursal.
- Dependiente.
- Ayudante.
- Viajante.
- Corredor en plaza.

Personal auxiliar y de servicio.—Constituyen este grupo las siguientes categorías:

- Almacenero.
- Conductor de camiones o automóviles.
- Cobrador de máquinas automáticas o semiautomáticas.
- Limpiadora.

CAPITULO VI

Contratación, ascensos, plantillas y escalafones

A. CONTRATACIÓN

Art. 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.

Art. 6.2 La admisión 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 someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la Empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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:

- Son trabajadores fijos los admitidos por la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.
- 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 establece.

Art. 6.6 *Contratos para obra o servicio determinado.*—Podrá celebrarse contrato escrito para obra o servicio determinado. 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.

Art. 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 lugar al finalizar el plazo para el que fue convenido o la terminación de la tarea o servicios específicos que determina aquél, sin derecho por parte del trabajador a indemnización alguna, salvo la liquidación correspondiente, siendo el único requisito, preceptivo 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.

Art. 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 sustituido 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 período 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 los efectos.

Art. 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.

Art. 6.10 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.

Art. 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.

Art. 6.12 En todos los supuestos de contratación que se refieren 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.

Art. 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.

Art. 6.14 *Período de prueba.*-1. El ingreso de personal en la Empresa se considerará a prueba, siempre que así se concierte por escrito.

Durante este período 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 período de prueba será:

- a) Personal técnico: Tres meses.
- b) Personal administrativo: Un mes.
- c) Personal restante: Quince días.

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

4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir de 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 período 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 período de prueba.

Art. 6.15 *Ceses.*-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 preavisar 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. ASCENSOS

Art. 6.16 Las Empresas vendrán obligadas a comunicar a la Delegación 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.

Art. 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 proveerán 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 ésta, la mayor antigüedad en la profesión.

b) Auxiliares administrativos: Los Auxiliares administrativos a los cinco años de antigüedad, ascenderán automáticamente a Oficiales administrativos.

c) Aspirantes: Los Aspirantes administrativos pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares administrativos al cumplir éstos los dieciocho 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 mercantil: Los Ayudantes del personal mercantil pasarán automáticamente a formar parte de la categoría superior a los veintidós años de edad.

Art. 6.18 Los Tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos, estarán compuestos de forma paritaria.

Art. 6.19 *Plantillas.*-Todas las Empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año, oídos previamente el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la plantilla general del personal sujeto a este Convenio, la que será remitida, con el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, al Organismo laboral competente, si se trata de Empresas provinciales, o a la Dirección General de Trabajo sin 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, recabando previamente informe de la Delegación Provincial de Industria, o del Ministerio del Ramo y Organismo correspondiente.

Art. 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 desestimada, podrá el recurrente elevar escrito a la Delegación de Trabajo dentro de los quince días siguientes.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 7.1 *Traslados.*-Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta.

Art. 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.

Art. 7.3 Si el traslado se efectuara por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará en cuanto a las condiciones de dicho traslado a lo convenido por las dos partes, constanding siempre por escrito.

Art. 7.4 En caso de traslado forzoso, que sólo podrá realizarse por notorias necesidades del servicio, y éste conlleve forzar 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 fije como si se tratara de 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 locomoción 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 ésto 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.

Art. 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.

Art. 7.6 Cuando, por razón de un traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges cambia 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 Centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Art. 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 consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

CAPITULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Art. 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 ininterrumpidos, percibiendo mientras se encuentre 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.

Art. 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 Magistratura 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 asignarán el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación.

Art. 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.

CAPITULO IX

Jornada, descanso, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 9.1 *Jornada laboral*.—En las Empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una jornada laboral de cuarenta

horas semanales. En cómputo anual será de mil ochocientos doce horas máximo anual.

A 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 nueve horas de trabajo.

Los Retocadores y Tiradores serán empleados una hora menos en las funciones de tirado y retocado (laboratorio). La hora restante normal serán empleados 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 día 1 de enero de cada año.

No obstante lo anterior, en aquellas Empresas que no existan tales representantes, serán los trabajadores de la misma quienes elaborarán conjuntamente con la Dirección dicho calendario laboral.

Cuando se realice la jornada continuada de al menos siete horas, se concederá un descanso retribuido de media hora. No obstante, aquellos trabajadores que dispongan de jornada partida, tendrán un descanso retribuido de quince minutos. Ambos descansos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 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.

Dadas las especiales características de las Empresas afectadas por el presente Convenio, los trabajadores de la Sección de Operaje, con el auxilio de las personas indispensables, podrán ser empleados en domingos y festivos. En este caso la Empresa, con independencia de su salario, abonará al trabajador el 150 por 100 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 tarde precedente o en la mañana 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 por 100.

Art. 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 57 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, y las estructurales, se mantendrán siempre que no puedan emplearse los distintos modelos 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.

En ningún caso el valor de estas horas extraordinarias será inferior al 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria de trabajo.

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.

Art. 9.4 *Vacaciones*.—El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidas de treinta días naturales de duración, preferentemente en verano.

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

Si alguna Empresa no concede las vacaciones durante el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, por darse el supuesto contemplado en el artículo 38.2, a), del Estatuto de los Trabajadores, abonará a sus empleados una bolsa de vacaciones de 13.000 pesetas, 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 hiciese 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 sufriera 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.

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

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

CAPITULO X

Licencias, excedencias y servicio militar

Art. 10.1 *Licencias*.—El trabajador, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausen-

tarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hermanos políticos y hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) 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.
- f) Durante un día por boda de parientes en primer grado y hermanos de uno y otro cónyuge.
- g) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siendo obligación del trabajador justificar con posterioridad dicha visita ante la Empresa.

Art. 10.2 *Maternidad*.—La mujer tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de catorce semanas cuya distribución antes y después del parto será opción de la interesada. El periodo postnatal 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.

Asimismo, tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere este artículo, podrá solicitar el reingreso en la Empresa, siendo obligatoria para ésta, debiendo destinarla una vez recibido la comunicación de reingreso a su antiguo puesto de trabajo y categoría que ostentaba antes de la licencia.

Art. 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, conservándole 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 laborales, los ejercicios del parto sin dolor, deben ser concedidos por las Empresas, siendo estas ausencias a cargo de las mismas Empresas.

Art. 10.4 El trabajador/a tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen 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.

Art. 10.5 El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, 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.

Art. 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 hubieran 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, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar 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 efecto de antigüedad.

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

Art. 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 conservara la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la Empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 8.3 del presente Convenio.

Art. 10.8 *Servicio militar*.—Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar aquél, 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 íntegramente 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 hacían efectivas.

Los que estando en el servicio militar 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.

Art. 10.9 *Excedencias sindicales*.—El personal con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso debe cumplir el periodo de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer 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 determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar, a la comunicación escrita a su Empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de 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 reingreso.

El reingreso, 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.

El tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

CAPITULO XI

Retribuciones

Art. 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 por 100 sobre las percepciones que reciba el trabajador.

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

Art. 11.2 *Subida salarial para 1987*.—El 1 de enero de 1987, se revisarán automáticamente los salarios y otras percepciones en función del IPC correspondiente al año 1986.

Esta revisión será efectuada por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio, que habrá de celebrar una reunión a tal efecto, con el consiguiente envío a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 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 20 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.

Por acuerdo entre las partes, se podrá prorratear mensualmente el importe de cada una de las citadas gratificaciones extraordinarias.

El personal que ingrese o cese 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 completos.

Art. 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 cuatrienios 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 por 100 del sueldo Convenio.

Para el personal de nuevo ingreso la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100 como máximo a los veinticinco años o más.

Los que asciendan de categoría percibirán los aumentos por tiempo de servicio, calculados en su totalidad sobre el salario Convenio, de la nueva categoría que ocupe.

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

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

Art. 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 diecisiete meses, la diferencia entre el importe y las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el salario que, según el Convenio, le corresponda a su categoría profesional.

Art. 11.6 *Nocturnidad*.—El trabajador que preste sus servicios en el turno de las veintidós a las seis horas, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría será del 25 por 100 del salario Convenio.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estas ausencias tengan el carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 13.16.

Art. 11.7 *Plus de toxicidad o 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, o aun 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 por 100 del salario Convenio.

Los trabajos 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.

Art. 11.8 *Paga de febrero*.—En sustitución de la antigua paga de beneficios, se instituye «la paga extraordinaria de febrero» que seguirá siendo del 10 por 100 de las catorce mensualidades del salario base de este Convenio más antigüedad, sin incluir el plus extrasalarial de ayuda a 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.

Art. 11.9 *Dietsas, 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 2.500 pesetas 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 efectúe alguna de las dos comidas principales fuera de su domicilio. Si hubiera de realizar ambas comidas, devengará dieta completa.

Si por la necesidad justificada de la Empresa, se destina a un trabajador de forma habitual a las tareas de conducción, bien sea como representante, corredor de plaza, camionero, repartidor, etcétera, la Empresa abonará al trabajador un plus de peligrosidad consistente en el 15 por 100 del salario Convenio.

Art. 11.10 *Anticipos*.—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario Convenio devengado.

Art. 11.11 *Plus extrasalarial de ayuda a la Formación Profesional*.—Se establece un plus extrasalarial de ayuda a la formación

profesional de 27.734 pesetas anuales, prorrateables en partes mensuales.

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 cantidades 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.

DEFINICIONES COMUNES A TODAS LAS ESPECIALIDADES QUE ABARCA EL CONVENIO

Personal técnico

Comprende este grupo el personal que desempeña funciones distintas en su cometido y preparación profesional de las meramente burocráticas del personal administrativo, de las encomendadas a los subalternos y las de orden mecánico y material propias de los obreros.

1. 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 ocupe, 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.

2. Jefe de laboratorio industrial.—Es el que, con capacidad para dirigir todas las actividades de la subsección de laboratorio industrial o de aficionados, y con dotes de iniciativa, posee conocimientos técnicos y prácticos de la fotografía y de la cinematografía de aficionados, así como de las fórmulas de viraje, rebajadores y reforzadores, revelado de material negativo y positivo, tirada de copias, diapositivas y ampliaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúan en los expresados laboratorios, tanto en negro como en color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos.

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.

3. Fotógrafo aéreo.—Es el que, con conocimientos teóricos y prácticos suficientes, tiene como misión fundamental la realización de toda clase de reportajes fotográficos desde una aeronave.

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

4. Operador de revelado y duplicado.—Es el que conoce el revelado, tanto convencional como parcial reversal, full reversal y otros que existan o puedan aparecer, así como el de cualquier película y tipos de milimetrage (16, 35, 105, etc.), y el duplicado en película de sales de plata en cualquier clase de milimetrage (16, 35, 105, 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 manejará correctamente todos los instrumentos, equipos y actividades auxiliares que sean necesarios para llevar a cabo las tareas principales señaladas en el párrafo anterior, como son entre otros: De presión de agua, filtros, termos, recuperadores de plata, manipulación, llenado y vaciado de líquidos, etc., y muy principalmente al buen uso y estado de limpieza de dichos instrumentos y equipos (en lo que respecta a la estructura de los mismos).

5. Operador de microfilm.—Es el que conoce la microfilmación y duplicado de películas, sea cuales fueren las características de su milimetrage y soportes (sales de plata, diazo, vesicular, térmica, electrofotográfica, magnética, y otros tipos que existan o puedan existir), en máquinas manuales, automáticas, electrónicas y otras posibles, así como la alimentación de las citadas máquinas con papel, planos, cartones, cintas magnéticas, diskettes, etc.

Igualmente, sabrán ejecutar el control y cálculo de los parámetros, cuadros de luz, espejos, lentes, alarmas, cámaras, distancias, etcétera, y realizar títulos, carga y descarga, introducción de comandos, efectuando en todo caso las pruebas necesarias para comprobar la corrección de las actividades anteriores.

Con independencia de lo anterior, realizará asimismo todas las tareas auxiliares inherentes al proceso de microfilmación y duplicado, como son, entre otros: Clasificado, cotejo, grapado y desgrapado, distribución de documentación, indexación, ensobrado, búsqueda de incidencias, manipulado, etc., y muy principalmente al buen estado de uso y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares descritos (en lo referente a su estructura).

6. 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 mismas para iluminar adecuadamente al modelo, asimismo sobre el conveniente colocado de este modelo; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a

utilizar en cada caso. Podrá simultanear, en casos de perentoria necesidad, en la Empresa su función en orden a la impresión de imágenes con las actividades propias de trabajo del Tirador.

7. Tirador.-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 alumbrado a emplear.

Sabrán manipular la tiradora en cuanto a encuadres, desvanecidos, velados, tapados y otros efectos técnicos o artísticos, como también la ampliadora en lo que respecta a sombra, velados y demás artificios de laboratorio, como asimismo el manejo de la máquina reproductora. Finalmente conocerá la elaboración de los baños reveladores, rebajado y reformado de clichés y viraje de papeles y el montaje de copias y ampliaciones.

8. Retocador.-Es el que conoce a la perfección el retoque en todas sus fases, en cuanto a los extremos de velado, raspado, corrección de luces y atenuación de defectos en negativos y positivos.

9. Ayudantes.-Son quienes, sin haber alcanzado la perfección exigible a los Operadores de revelado y duplicado, Operadores de microfilm, Operadores, Tiradores o Retocadores, cooperan en los cometidos de aquéllos. Se asimilan a esta categoría los operarios de máquinas automáticas o semiautomáticas.

Administrativos

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

2. Oficial administrativo.-Es el que tiene a cargo una función determinada dentro de la cual ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

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

4. Aspirante.-Es el que, con más de dieciséis años, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de dieciocho años, ostentará la categoría de Auxiliar Administrativo.

5. Telefonista o Auxiliar de Caja.-Es el personal que tiene por única misión estar al cuidado y servicio de una centralita o de una Caja automática o semiautomática para cobrar los correspondientes importes.

Personal mercantil

1. Jefe de sucursal.-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.

2. Dependiente.-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.

3. Ayudante.-Es el que, teniendo suficiente conocimiento 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.

4. Viajante.-Es el empleado que, al servicio de una sola Empresa, realiza habitualmente viajes, según ruta previamente establecida.

5. Corredor de plaza.-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 esté.

Personal auxiliar

1. Almacenero.-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 las oficinas las relaciones correspondientes, indicando el destino de materiales y procedencia.

2. Conductor de camiones o automóviles.-Es el operario que con carnet de primera o segunda y conocimientos mecánicos sencillos ejecuta las labores propias de la conducción de un vehículo de tracción mecánica.

3. Cobrador de máquina automática o semiautomática.-Es el encargado de entregar los «tickets» o boletos representativos del precio de los trabajos efectuados por las citadas máquinas, cobrando los correspondientes importes.

4. Limpiadora.-Se entienden por tales las que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la Empresa.

5. Aprendices.-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 período 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 período se computará a efectos de antigüedad.

CAPITULO XII

Comités de Empresa y Delegados de Personal

1. COMITÉS DE EMPRESA

Art. 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.

Art. 12.2 Ser informado 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 «status» jurídico de la Empresa, cuando ello 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 del 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 siniestrabilidad, los ingresos, ceses y ascensos.

Art. 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.

Art. 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 éste, 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

Art. 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, apartados 4, 5 y 6.

3. COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Art. 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.

Art. 12.7 Podrán plantear modificaciones en la clasificación de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la Comisión Paritaria del tema categorías. En caso de desacuerdo en esta Comisión, resolverá el Organismo o Jurisdicción competente.

Art. 12.8. En materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que formen 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.

Art. 12.9 El Comité de Empresa o Delegados de Personal, oído el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilante 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.

Art. 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.

Art. 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 motivado 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.

Art. 12.12 Ser informado a través del responsable del Comité de Empresa y Secretario del mismo o Delegados de Personal, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

Art. 12.13 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 semestralmente el estado de cuentas de los fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia tales como patronatos, viviendas, economatos, etcétera.

Art. 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 e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán estos hechos en conocimiento de la Autoridad laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Art. 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.

Art. 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 dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y

ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de cuarenta horas mensuales 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 a las Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones o interpretación y vigilancia.

Si rebasar el máximo legal pactado, podrán ser consumidas 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 estos 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 aquel o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Art. 12.17 *Asambleas.*-Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas al año para la celebración de asambleas con el personal, dentro de las horas de trabajo.

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

CAPITULO XIII

A. Acción sindical

Art. 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.

Art. 13.2 Los trabajadores afiliados a un Sindicato 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, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Recibir la información que le remita su Sindicato.

Art. 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 términos establecidos en la legislación específica.

Art. 13.4 Quienes 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.

Art. 13.5 Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, o

trabajadores 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.

Art. 13.6 Las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento; a tal fin dispondrán de doce horas anuales para la realización de reuniones con sus afiliados dentro de la Empresa.

B. Delegados Sindicales

Art. 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, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo.

Art. 13.8 El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección 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 por 100 de los votos, estarán representadas por un sólo 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.

Art. 13.9 *Funciones de los Delegados Sindicales*.-1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa 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, con voz y sin 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 afecten 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 proyecto de acción empresarial que pueda 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.

Art. 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.

Art. 13.11 Los Delegados Sindicales o trabajadores que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su Central disfrutarán 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 esté afectada por los temas a tratar.

Art. 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 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 las Empresas.

Art. 13.13 *Prácticas antisindicales*.-En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la LOLS.

CAPITULO XIV

Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo

Art. 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 u otro sexo, sin discriminación alguna.

CAPITULO XV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 15.1 En materia de seguridad e higiene en el trabajo, ambas partes se someten a la legislación vigente.

CAPITULO XVI

Prendas de trabajo

Art. 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 a 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.

CAPITULO XVII

Jubilación

Art. 17.1 *Jubilación*.-Todo trabajador que, teniendo sesenta 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: Quince 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 el último caso, los tres meses de salario Convenio podrán hacerse efectivos en dos pagos mensuales.

Art. 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 24/1981 y Real Decreto-ley 2705/1981.

CAPITULO XVIII

Faltas y sanciones

Art. 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.

Art. 18.2 *Faltas leves*.-Son consideradas faltas leves:

1. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.
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 éste 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 riñas o juegos.

Art. 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 maliciosa 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 culposos 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 quebran ten 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.

Art. 18.4 Faltas muy graves.—Se consideran 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 período 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. Falsificar 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 perjuicios 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 diez 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 quince días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos 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 judicial.
 12. En los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la Empresa o al de los trabajadores, aquélla 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.

Art. 18.5 Sanciones.—Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a diez 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 puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Art. 18.6 Prescripciones.—Las faltas leves prescribirán a los siete días; las graves, a los quince días, y las muy graves, a los treinta días, desde el momento en que fueron cometidas.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL

	Salario base	Antigüedad
Categorías profesionales:		
Encargado de Taller	61.254	6.125
Jefe de Laboratorio industrial	61.254	6.125
Fotógrafo aéreo	61.254	6.125
Operador de revelado y duplicado	57.089	5.708
Operador de microfilm	57.089	5.708
Operador	53.265	5.326
Tirador (Laboratorio)	53.265	5.326
Retocador	53.265	5.326
Iluminador	53.265	5.326
Operador de máquinas automáticas y semiautomáticas o similares	47.940	4.794
Ayudante	47.940	4.794
Personal administrativo:		
Jefe administrativo	61.254	6.125
Oficial administrativo	50.950	5.095
Auxiliar administrativo	47.940	4.794
Aspirante	47.940	4.794
Telefonista o Auxiliar de Caja	47.940	4.794
Personal mercantil:		
Jefe de sucursal	61.254	6.125
Dependiente	47.940	4.794
Ayudante	47.940	4.794
Viajante	47.940	4.794
Corredor de plaza	47.940	4.794
Personal auxiliar:		
Almacenero	47.940	4.794
Conductor	53.265	5.326
Cobrador de máquinas automáticas o semiautomáticas	47.940	4.794
Limpiadora a jornada completa	47.940	4.794
Limpiadora por horas	797	-
Aprendizaje:		
Aprendiz de diecisiete años	29.324	-
Aprendiz de dieciséis años	18.563	-

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

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Sin antigüedad	Un cuatrienio	Dos cuatrienios	Tres cuatrienios	Cuatro cuatrienios	Cinco cuatrienios	Seis cuatrienios
Personal técnico:							
Encargado de Taller	1.017	1.119	1.220	1.322	1.423	1.526	1.626
Jefe de Laboratorio industrial	1.017	1.119	1.220	1.322	1.423	1.526	1.626
Fotógrafo aéreo	1.017	1.119	1.220	1.322	1.423	1.526	1.626
Operador revelado y duplicado	946	1.042	1.138	1.232	1.326	1.422	1.516
Operador microfilm	946	1.042	1.138	1.232	1.326	1.422	1.516
Operador	885	972	1.062	1.149	1.239	1.326	1.415
Tirador (Laboratorio)	885	972	1.062	1.149	1.239	1.326	1.415
Retocador	885	972	1.062	1.149	1.239	1.326	1.415
Iluminador	885	972	1.062	1.149	1.239	1.326	1.415
Operador de máquinas automáticas y semiautomáticas o similares	797	976	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Ayudante	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Personal administrativo:							
Jefe Administrativo	1.017	1.119	1.220	1.322	1.423	1.526	1.626
Oficial Administrativo	847	930	1.016	1.099	1.185	1.269	1.354
Auxiliar Administrativo	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Aspirante	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Telefonista o Auxiliar de Caja	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Personal mercantil:							
Jefe de sucursal	1.017	1.119	1.220	1.322	1.423	1.526	1.626
Dependiente	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Ayudante	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Viajante	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Corredor de plaza	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Personal auxiliar:							
Almacenero	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Conductor	885	972	1.062	1.149	1.239	1.326	1.415
Cobrador de máquinas automáticas o semiautomáticas	797	876	956	1.035	1.113	1.193	1.272
Limpiadora de jornada completa	797	876	936	1.035	1.113	1.193	1.272

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25354 *RESOLUCION de 1 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología, sobre solicitud de inscripción en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras (Reglamentación Aparatos a Presión).*

Vista la solicitud formulada por la Empresa «Novotec Consultores, Sociedad Anónima», con domicilio social en Madrid, calle Colombia, número 62, para su inscripción en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras;

Resultando que el expediente es informado favorablemente por la Dirección General de Industria de la Consejería de Trabajo, Industria y Comercio de la Comunidad de Madrid;

Considerando que en la tramitación del expediente se han seguido las normas establecidas en las disposiciones legales vigentes;

Considerando que no se estima conveniente otorgar inscripciones definitivas de Entidades Colaboradoras hasta que no se haya promulgado la nueva legislación sobre las mismas;

Vistos los Reales Decretos 735/1979, de 20 de febrero y 2624/1979, de 5 de octubre, y la Orden de 9 de junio de 1980,

Esta Dirección General ha resuelto inscribir temporalmente a la Empresa «Novotec Consultores, Sociedad Anónima», con el número 01-38 en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras, por el plazo de un año, contando desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta inscripción queda condicionada al cumplimiento de las siguientes condiciones:

Primera.-Su actuación queda limitada a la aplicación de la reglamentación sobre aparatos a presión.

Segunda.-El ámbito de actuación comprende todo el territorio nacional.

Tercera.-Antes de comenzar su actuación en una provincia, la Entidad lo pondrá en conocimiento de la correspondiente Dirección Provincial de este Ministerio u Organismo competente de la Comunidad Autónoma solicitante, al mismo tiempo, que se levante un acta en la que conste una relación nominal y titulación del personal que ha de realizar las pruebas y de los equipos y elementos materiales de que dispone para realizar las mismas. Una copia de dicha acta se remitirá a esta Dirección General.

Cuarta.-Presentará en cada una de las Direcciones Provinciales u Organismo competente de la Comunidad Autónoma donde actúen, para su debida diligencia, los libros de registro en los que deberá quedar constancia de todos los servicios realizados.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 1 de septiembre de 1986.-El Director general, Florencio Ornia Alvarez.

Ilmos. Sres. Directores provinciales del Ministerio de Industria y Energía.

25355 *RESOLUCION de 9 de septiembre de 1986, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza la ampliación de la subestación transformadora de energía eléctrica «Loeches» en la provincia de Madrid, solicitada por «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», y se declara, en concreto, la utilidad pública de la misma.*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado en la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Madrid, a instancia de «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, número 53, solicitando autorización para la ampliación de una subestación transformadora de energía eléctrica y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el Capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.