

6837

RESOLUCION de 19 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de las Empresas «Fotofilm Madrid, S. A.», y «Fotofilm, S. A. E.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Empresas «Fotofilm Madrid, S. A.», y «Fotofilm, S. A. E.», que fue suscrito con fecha 1 de febrero de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de las citadas razones sociales, en representación de los trabajadores, y de otra, por las Direcciones de las Empresas, en representación de las mismas, 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, 19 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA ACTIVIDAD DE LOS LABORATORIOS CINEMATOGRAFICOS «FOTOFILM, S. A. E.», Y «FOTOFILM MADRID, S. A.»

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en las Empresas de Laboratorios Cinematográficos «Fotofilm, S. A. E.», de Barcelona, y «Fotofilm Madrid, S. A.», de Madrid.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones de este Convenio de aplicación obligatoria en los Laboratorios mencionados de Madrid y Barcelona.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Se regirá por este Convenio el personal empleado en las Empresas de dichos Laboratorios Cinematográficos, en todas sus especialidades y cometidos.

Art. 4.º *Duración.*—Será de un año, contado a partir del 1 de enero de 1988.

Art. 5.º *Entrada en vigor.*—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1988.

Art. 6.º *Prórroga y denuncia.*—Se entenderá este Convenio prorrogado tácitamente de año en año si por ninguna de las partes se denuncia con tres meses de antelación a la fecha de caducidad, o a la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá efectuarse por escrito, ante la Dirección General de Trabajo, estando capacitados para formularla los representantes de los trabajadores de la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio conjuntamente, o bien, y en la misma forma, los representantes de las Empresas.

Art. 7.º *Derechos adquiridos.*—Se respetarán los derechos adquiridos que vieran disfrutando los trabajadores con anterioridad al presente Convenio y que, en su conjunto, fuesen superiores a los pactados en el mismo.

Art. 8.º *Comisión Mixta.*—Como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Mixta, integrada por un representante de la Empresa y un trabajador, respectivamente, de las Empresas «Fotofilm, S. A. E.», y «Fotofilm Madrid, S. A.».

II. REGIMEN DE TRABAJO

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es potestad de la Empresa, que podrá ejercer sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación general, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica.

Art. 10. *Bases de productividad:*

a) *Actividad normal:* Es la que desarrolla un operario medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

b) *Trabajo normal:* Es el que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

c) *Rendimiento normal* es el correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un operario puede efectuar en una hora.

Art. 11. a) El rendimiento normal es el exigible por la Empresa en cualquier momento, sin que el no hacerlo pueda interpretarse como dejación de este derecho.

b) La remuneración del rendimiento normal queda determinada por la retribución señalada en las tablas salariales del presente Convenio.

c) Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal.

Art. 12. *Reducción de plantillas.*—Las Empresas podrán proponer legalmente la disminución de sus plantillas en todos los casos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que en general regulen este concepto.

Art. 13. *Ascensos de Auxiliares.*—El tiempo de permanencia de los trabajadores en la categoría de Auxiliares de segunda, para ascender a la inmediata superior, será, como máximo, de seis meses, con excepción de las especialidades de Etalonaje y Químicos, para los cuales será de un año.

III. RETRIBUCIONES

Art. 14. *Salarios.*—Las retribuciones salariales fijadas por el presente Convenio se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento normal para jornada ordinaria o continuada señalada en este Convenio. Dichas retribuciones salariales son las que a continuación se enumeran, sin que las Empresas tengan la obligación de tener todas las categorías enunciadas.

Los salarios reflejados en la tabla salarial son el producto de aplicar el 5 por 100 sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1987.

Tabla salarial

	Salarios mensuales — Pesetas	Salarios anuales — Pesetas
Jefes técnicos:		
Jefe de Laboratorio	107.797	1.724.752
Subjefe de Laboratorio	98.885	1.582.160
Técnicos especializados:		
Titulado de grado superior	98.885	1.582.160
Jefe de Sección	91.758	1.468.128
Titulado de grado medio	91.758	1.468.128
Etalonador blanco y negro	78.549	1.256.784
Etalonador color	81.477	1.303.632
Operador trucaje	75.794	1.212.704
Dibujantes	74.871	1.197.936
Ayudantes técnicos:		
Compositor e Impresor de títulos	71.929	1.150.864
Revelador	69.864	1.117.824
Positivador	69.864	1.117.824
Montador y Repasador negativo	69.864	1.117.824
Analista	71.929	1.150.864
Controlador y Repasador copias	65.680	1.050.880
Operador cabina	72.836	1.165.376
Operario baños	65.680	1.050.880
Mecánico Oficial de 1.ª	68.739	1.099.824
Electricista Oficial de 1.ª	68.739	1.099.824
Auxiliares técnicos:		
Ayudante Etalonador de 1.ª	64.682	1.034.912
Ayudante Etalonador de 2.ª	60.275	964.400
Ayudante de Química de 1.ª	64.682	1.034.912
Ayudante de Química de 2.ª	60.275	964.400
Ayudante de Revelador de 1.ª	62.617	1.001.872
Ayudante de Revelador de 2.ª	60.275	964.400
Ayudante de Positivador de 1.ª	62.617	1.001.872
Ayudante de Positivador de 2.ª	60.275	964.400
Operario de limpieza de negativo	62.617	1.001.872
Ayudante de Controlador y Repasador de copias de 1.ª	62.617	1.001.872
Ayudante de Controlador y Repasador de copias de 2.ª	60.275	964.400
Ayudante de Trucaje de 1.ª	62.617	1.001.872
Ayudante de Trucaje de 2.ª	60.275	964.400
Ayudante de Montador y Preparador de 1.ª	62.617	1.001.872
Ayudante de Montador y Preparador de 2.ª	60.275	964.400
Mecánico ayudante	62.617	1.001.872
Ayudante de Producción	62.617	1.001.872

	Salarios mensuales - Pesetas	Salarios anuales - Pesetas
Electricista ayudante	62.617	1.001.872
Ayudante de Archivo y Almacén de 1. ^a	62.617	1.001.872
Ayudante de Archivo y Almacén de 2. ^a	60.275	964.400
Personal obrero:		
Chófer repartidor	67.216	1.075.456
Subalternos:		
Mozo repartidor	60.275	964.400
Conserje	60.275	964.400
Portero, Ordenanza, Guarda, Sereno	60.275	964.400
Recadista, Botones (más de 18 años)	60.275	964.400
Personal de limpieza (jornada completa)	60.275	964.400
Administrativos:		
Jefe de Personal	91.779	1.468.464
Jefe Administrativo	81.477	1.303.632
Jefe de Negociado	77.100	1.233.600
Oficial de 1. ^a	72.836	1.165.376
Oficial de 2. ^a	67.207	1.075.312
Auxiliar	64.177	1.026.832
Telefonista	64.177	1.026.832

Revisión salarial: En caso de que el IPC establecido por el INE sobrepase, en el transcurso del año, el 5 por 100, como aumento salarial para 1988, se efectuará una revisión salarial en el mes que dicho hecho acaeciere, en el porcentaje en que el exceso se hubiese producido, incrementándose el salario resultante de la misma manera en cada uno de los meses posteriores.

Tal incremento no tendrá carácter retroactivo y se pagará a partir del mes en que el IPC supere el 5 por 100.

Art. 15. *Plus de presencia*.-El plus de presencia queda fijado en 1.500 pesetas mensuales, cualquiera que sea la categoría del trabajador.

Este plus se abonará mensualmente y, en caso de falta de asistencia al trabajo dentro del mes natural que se trate, se descontará de acuerdo con la siguiente escala:

	Porcentaje
Medio día de falta	20
Un día de falta	40
Un día y medio de falta	55
Dos días de falta	70
Dos días y medio	85
Tres días	100

Se considera como falta de medio día el retraso en la entrada al trabajo o a la salida del mismo antes de finalizar la jornada superior, en ambos casos, a una hora, y sea cualquiera el motivo que produzca el retraso o la ausencia, justificándose los tiempos de retraso o ausencia exclusivamente por las anotaciones contenidas en las fichas de reloj. El plus de presencia se abonará igualmente en el período de vacaciones reglamentarias.

No se considera falta la que se origine por el cumplimiento de un deber de carácter público, ni en los casos de accidentes de trabajo ni en los casos de permisos retribuidos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional: El plus de presencia regulado por este artículo 15 del presente Convenio tendrá, desde el 1 de enero de 1984, un incremento de 1.500 pesetas mensuales, que se ajustarán a las mismas normas ya contempladas por el referido artículo 15.

Este incremento se respetará y retribuirá a los trabajadores mientras éstos trabajen los sábados, tal como establecen los artículos 27 y 28 del presente Convenio vigente en esta fecha.

Si, por cualquier razón o disposición legal, dejara de trabajarse los sábados, quedará sin efecto esta disposición adicional, ya que las partes negociantes consideran que este pacto no genera ni es condición más beneficiosa ni derecho adquirido para sucesivos años ni el nivel individual ni colectivo.

Art. 16. *Plus de nocturnidad*.-El plus de nocturnidad se establece en un 25 por 100 sobre el salario y la antigüedad. Este plus se pagará al personal cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las veintidós y las siete horas, en razón a que los actuales turnos así lo exigen, en lugar del período de veintidós a seis horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Cualquier incremento que pudiera corresponder por este concepto al período

comprendido entre las veintidós y las veintitrés horas debe entenderse incluido en las mejoras generales salariales de este Convenio y, consiguientemente, percibido por los trabajadores.

Art. 17. *Plus de transporte nocturno*.-Todo trabajador cuya jornada finalice entre las veinticuatro y las siete horas percibirá un plus equivalente al gasto de transporte individual. Quedan excluidos de esta compensación los trabajadores que habitualmente trabajen entre dichas horas.

Art. 18. *Gratificaciones especiales*.-La Empresa abonará a su personal las siguientes gratificaciones especiales:

a) Una mensualidad de salario abonable en la primera quincena del mes de marzo de cada año.

b) Una mensualidad de salario abonable en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

Estas gratificaciones se abonarán (cada una de ellas, en cuanto al personal que por enfermedad o cualquier otra causa no hubiera prestado servicios la totalidad del año, que finaliza el 1 de marzo, respecto a la gratificación del párrafo a), o en 1 de octubre, con relación a la del b), en proporción al tiempo servido en los respectivos períodos de tiempo, computándose, sin embargo, como mes completo de trabajo, la ausencia por tiempo igual o inferior a un mes. Estas gratificaciones se abonarán tomando como base únicamente el salario más la antigüedad. Asimismo, estas gratificaciones no se computarán para el cálculo del valor de las horas extraordinarias.

Art. 19. *Pagas extras*.-Los trabajadores percibirán el importe de una mensualidad de su salario en las pagas reglamentarias de julio y Navidad, abonándose antes del día 20 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Art. 20. *Horas extraordinarias*.-Las horas extraordinarias se abonarán a todo el personal con el 75 por 100 de recargo sobre el salario hora profesional.

En caso de realización de horas extraordinarias nocturnas, a tenor de lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, dichas horas extraordinarias se pagaran con un 25 por 100 de recargo sobre el porcentaje establecido en el primer párrafo.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivos se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

Art. 21. *Antigüedad*.-La antigüedad se regirá por los siguientes artículos:

CONVENIO AÑO 1963:

Art. 17. *Aumentos económicos por antigüedad*.-Para dar efectividad al principio de vinculación del trabajador a la Empresa, los quinquenios establecidos en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Cinematográfica se regirán por las siguientes reglas:

1. Se calcularán exclusivamente sobre los sueldos o salarios mínimos reglamentarios contenidos en las columnas segunda y tercera de la tabla salarial, con arreglo a los porcentajes que a continuación se indican:

a) Para los sueldos o salarios inferiores a 2.171 pesetas mensuales: El 10 por 100 de los mismos.

b) Para los iguales o superiores a 2.171 pesetas e inferiores a 3.907 pesetas: El 7,50 por 100; y

c) Para los iguales o superiores a 3.907 pesetas: el 5 por 100.

2. Se computará todo el tiempo servido en la Empresa desde su ingreso en la misma.

3. No habrá limitación en cuanto al número de los que puedan alcanzarse.

4. Los que hubieran perfeccionado con arreglo al sistema de la Reglamentación citada (que en estos puntos concretos se mejoran) y vinieran, por tanto, cobrándose, se consolidarán a título personal, de modo que su importe permanecerá invariable en lo sucesivo.

5. Si, por virtud del cómputo de antigüedad en la Empresa establecido en el apartado 2, resultara en 1 de marzo de 1963, que el trabajador o empleado llevara sirviendo en aquella tiempo superior a uno o más quinquenios, pero éste o éstos no pudieron perfeccionarse en su día por ascenso (según la restricción que el presente Convenio anula), se considerarán perfeccionados tales quinquenios en la fecha en que se cumplieron los cinco, diez, etc., años de servicio en la Empresa, pero su abono no tendrá efecto retroactivo y, por tanto, sólo se pagarán a partir del 1 de marzo de 1963 y en base al porcentaje correspondiente al sueldo o salario que en este Convenio se establece para la categoría que ostentaba el interesado cuando cumplió los citados cinco, diez, quince ... años, respectivamente, de servicios a la Empresa. El importe de estos quinquenios quedará, igualmente, consolidado.

6. Los que se perfeccionen con posterioridad al 1 de marzo de 1963 serán calculados sobre el salario mínimo reglamentario que rija para la categoría que se ostente en el momento de cumplirlo.

Asimismo, las cuantías resultantes de estos futuros quinquenios continuarán invariables en lo sucesivo.

7. Los quinquenios forman partes integrantes del sueldo o salario, pero podrán ser calculados y abonados aparte, si ello facilita los pagos. En consecuencia, serán tenidos en cuenta para el abono de las horas extraordinarias.

CONVENIO AÑO 1969:

Art. 3.º *Trienios*.—A partir del 1 de enero de 1970, los aumentos por antigüedad quedarán establecidos en la forma siguiente:

a) Todo el personal de las Empresas con categoría profesional superior a la de Aprendiz devengará trienio desde la indicada fecha.

b) Todo el personal que por su ingreso en las Empresas con anterioridad al 1 de enero de 1968, al que por el antiguo régimen de quinquenios le correspondiese el vencimiento de un quinquenio durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1970 y el 31 de diciembre de 1972, percibirá el quinquenio desde la fecha en que corresponda, empezando desde entonces a devengar trienios.

c) Los quinquenios devengados hasta la actualidad quedan consolidados en los mismos importes en que estaban fijados para cada perceptor.

d) Los trienios se calcularán de acuerdo con la escala contenida en el artículo 17 del Convenio de esta Rama, aprobado el 12 de junio de 1963, pero sobre el salario del presente Convenio.

CONVENIO AÑO 1970:

Art. 6.º Se aumentarán en un 8 por 100 todas las retribuciones establecidas en el cuadro de remuneraciones fijadas en el Convenio suscrito en 27 de marzo de 1969, incluidos los trienios en él establecidos y los quinquenios que quedaron consolidados en el referido Convenio.

PACTO SINDICAL AÑO 1972:

10. Los trabajadores actualmente en posesión de trienios los percibirán en sus respectivos porcentajes sobre los nuevos salarios adjuntos, y en el futuro todos los trienios que vayan venciendo a partir del 1 de julio de 1972 serán abonados con el porcentaje del 7,5 por 100 sobre los salarios pactados.

CONVENIO AÑO 1986:

A efecto de cálculo de los trienios en las Empresas para la percepción del correspondiente plus, se considerará ingresado al trabajador en la misma el día 1 del mes de su ingreso, con independencia de la fecha en que el mismo se hubiera efectivamente producido.

Art. 22. *Retribuciones voluntarias*.—Los nueve niveles de remuneración establecidos en este Convenio tienen carácter de mínimos y, por consiguiente, no hay limitación de trabajo o inconveniente de ninguna clase que impida que las Empresas que voluntariamente lo deseen apliquen otros más altos, mantengan remuneraciones calculadas según otros sistemas o practiquen cualquier forma de incremento de salario que signifique elevación de las retribuciones de su personal.

Art. 23. *Servicio militar*.—Durante la prestación del servicio militar, los trabajadores percibirán las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 24. *Diets*.—Todo trabajador que realice jornada doble u horas extraordinarias efectuadas durante horas de comida, cena o desayuno, percibirá una dieta de 740 pesetas, en los primeros casos, y 262 pesetas en el tercero. Estas cantidades se revisarán semestralmente en función de los índices de consumo elaborados por el INE.

Art. 25. *Prestaciones por enfermedad*.—El personal de las Empresas, en caso de enfermedad reconocida por el Seguro Obligatorio de Enfermedad, percibirá, mientras duren las prestaciones de éste, la diferencia entre la indemnización económica proporcionada por el Seguro y el sueldo real del interesado, con exclusión del plus de presencia.

IV. JORNADA Y VACACIONES

Art. 26. *Jornada*.—La jornada de trabajo queda establecida, para el presente año 1988, en mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos de trabajo efectivo.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se realizarán de lunes a viernes, ambos inclusive, y un sábado de cada seis, trabajándose éste en turno rotativo de mañana entre todo el personal, siendo la distribución del número de trabajadores, en dichos turnos rotativos, competencia de la Empresa.

En lo referente al descanso de quince minutos en concepto de bocadillo, ambas partes atenderán lo establecido en el calendario laboral de cada año o, en su defecto, en caso de no acuerdo, lo que establezca la autoridad judicial.

En caso de enfermedad o falta justificada de un trabajador el sábado que hubiese de trabajar, vendrá obligado a su recuperación en otro sábado distinto, dentro de los tres siguientes a su reincorporación; entendiéndose que a cada sábado le corresponde una hora veinte minutos de trabajo.

La jornada de trabajo que se menciona respetará en todo caso los turnos de cada Empresa que tuviese legalmente autorizados.

En la jornada de tarde, el período de nocturnidad comenzará a computarse a partir de las veintitrés horas.

Art. 27. *Recuperación de puentes*.—Los puentes del año se harán recuperándolos mediante el trabajo de tantos sábados como número de ellos existan, sin que ello pueda suponer alteración de los turnos rotativos de recuperación que en el apartado de jornada se especifican.

La fecha de recuperación de dichos puentes se hará en cada Empresa según mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo de las mismas, debiendo estar confeccionado el calendario laboral de cada turno, incluyendo la recuperación de los puentes, antes del 1 de febrero.

Se entiende por puente, a estos efectos, cuando un día laborable esté situado entre dos festivos.

Art. 28. *Vacaciones*.—El período de vacaciones se disfrutará en los meses de julio, agosto y septiembre. Si por necesidades de la Empresa, algún productor disfrutara las vacaciones fuera de dichos meses, se le gratificará con un mes de salario real. Las vacaciones anuales quedan fijadas en treinta días naturales, siendo proporcional su disfrute al tiempo trabajado.

V. PREMIOS, LICENCIAS, JUBILACION

Art. 29. *Premios de nupcialidad y natalidad*.—Las Empresas concederán una gratificación de 11.771 pesetas y un permiso retribuido de quince días laborables a todo trabajador que contraiga matrimonio. En caso de nacimiento de cada hijo se abonarán 5.912 pesetas y se concederán tres días laborables de permiso retribuido. Los premios de nupcialidad y natalidad se revisarán semestralmente según el IPC.

Art. 30. *Licencias*.—Se concede un permiso retribuido de cuatro días laborales en caso de fallecimiento de familiar en primero y segundo grado, y si la muerte ocurre en localidad distinta del domicilio del productor, dentro del territorio nacional, se concede el tiempo necesario, además, para el desplazamiento.

Igual permiso será otorgado en supuestos de enfermedad grave de parientes por consanguinidad en primero y segundo grados.

Art. 31. *Jubilación*.—Los trabajadores que se jubilen dentro del primer año después de cumplir la edad reglamentaria para la jubilación voluntaria, recibirán un premio de 104.114 pesetas si su antigüedad en la Empresa es de más de diez años y menos de quince años; si su antigüedad fuese superior a los quince años será de 208.353 pesetas. Estos premios se revisarán anualmente según el IPC.

Art. 32. *Dote de matrimonio*.—La dote que se concede al personal que contraiga matrimonio y cese por ese motivo en el servicio de la Empresa, consistirá en una mensualidad de su salario real por cada año de servicio que lleve en la Empresa, con un tope de seis mensualidades, independientemente del premio de nupcialidad enunciado en el artículo 29 del presente Convenio.

Art. 33. *Seguro de accidentes*.—Las Empresas conceden una póliza de seguro de vida para caso de accidente laboral a los chóferes-repartidores, hasta un monto total de 3.000.000 de pesetas en caso de muerte.

Se establece, asimismo, un seguro de vida e invalidez permanente por accidente de trabajo de 2.000.000 de pesetas en caso de muerte y 4.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente en los Mecánicos, Electricistas y Químicos.

VI. QUEBRANTO DE MONEDA

Art. 34. Por este concepto el Cajero de la Empresa percibirá anualmente la cantidad de 3.000 pesetas.

VII. REVISIÓN MÉDICA

Art. 35. La Empresa hará una revisión médica anual con carácter de obligatoria a todo el personal, con comunicación de los resultados al interesado y autorizando la intervención del Comité de Empresa en caso de cualquier dificultad. Dicha revisión se hará teniendo en cuenta las características específicas de las distintas secciones.

VIII. SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 36. Se constituirá en el mes posterior a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» un Comité encargado de vigilar y controlar la seguridad e higiene en el trabajo.

Composición: Estará constituido por el médico de la Empresa, tres personas designadas por ésta y tres trabajadores miembros del Comité de Empresa o designados por el mismo.

Funciones: El Comité será informado por la Dirección de la Empresa sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que pudieren afectar a la salud de los trabajadores, sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador a ser informado sobre las peculiaridades en esta materia de su puesto de trabajo.

Si en el Comité no hubiera acuerdo mayoritario acerca de la calificación de una sección o puesto de trabajo en lo referente a los riesgos, se recabará del Ministerio de Trabajo la asistencia de un Inspector que establezca el grado de los mismos, así como las medidas para su supresión.

El Comité se reunirá trimestralmente a efectos de considerar los informes facilitados por la Empresa o adoptar las medidas legales pertinentes en caso de que no le fueren facilitados. Se levantará acta de cada reunión en la que se reflejarán las cuestiones tratadas y, en su caso, las medidas a adoptar para eliminar riesgos.

La incomparecencia de cualquiera de los miembros no impedirá su funcionamiento, entendiéndose la existencia de quórum con la asistencia de cuatro de sus miembros.

Sin perjuicio de lo expuesto el Comité actuará en todo momento adoptando las medidas pertinentes en salvaguardia de la seguridad e higiene de los trabajadores, y a tal efecto cuando exista una situación de riesgo para la salud del trabajador derivada de su puesto de trabajo, podrá éste recurrir al mismo con carácter de urgencia.

Normas de seguridad e higiene: Serán aplicables las normas establecidas por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, sin perjuicio de lo cual se fijan las siguientes normas:

a) Se llevará un registro anual, a realizarse en el mes de junio, de los datos ambientales del Centro de trabajo efectuándose recogidas de muestras y análisis de las mismas, las cuales serán puestas a disposición del Comité de Vigilancia y Control de Seguridad e Higiene.

b) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivando del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño, informando al Comité de las medidas correctoras adoptadas.

c) Protección a la maternidad: La Empresa deberá cambiar el puesto de trabajo en situaciones de embarazo cuando, por orden médica y mediante certificado que acredite que las condiciones del mismo pueden producir abortos, deformaciones del feto, o problemas de salud a la trabajadora. En este caso quedará asegurado el mantenimiento del salario y la reincorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

IX. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Art. 37. Se reconocen a los Comités de Empresa y a los Delegados del Personal los derechos, garantías y deberes contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las Empresas reconocen la existencia de las Secciones Sindicales en el seno de las mismas, que ejercen sus funciones en virtud de lo establecido para esta materia en los artículos 61 a 68 de la Ley 8/1980.

Para la celebración de asambleas en las Empresas se concederán seis horas retribuidas al año, que se disfrutarán en la última hora de jornada. Asimismo, se pondrá a disposición de los trabajadores para la misma finalidad, el correspondiente local, durante otras seis horas al año fuera de la jornada no coincidentes con domingos o festivos, haciéndose responsables los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, del buen orden de la asamblea e instalaciones que utilizará.

Art. 38. *Canon de negociación.*—Consistirá en una cantidad fijada por el Comité de Empresa para cada trabajador, previo consentimiento del mismo que la Empresa recaudará una vez al año, por medio de recibos firmados por dicho Comité, en el mes siguiente a la publicación del Convenio.

Dicho dinero será entregado a la representación social de la Comisión Deliberadora del Convenio.

X. NORMAS COMPLEMENTARIAS

Art. 39. Se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias que se realicen, en los términos referidos en el

acuerdo Interconfederal y durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 40. Ambas partes se comprometen a crear una Comisión paritaria que estudiará la adecuación de las distintas categorías profesionales que figuran en el Convenio y las características que deberán tener las próximas revisiones médicas, que deberá reunirse antes de 1 de octubre de 1988. En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro elegido de común acuerdo.

Art. 41. El presente Convenio anula todos los anteriores. En lo no regulado por el mismo se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Laboral correspondiente y las normas reguladoras a la actividad de Laboratorios Cinematográficos.

Clausula adicional: La Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo está compuesta por:

Representantes sociales: Don Carlos Enriquez (independiente/UGT); don Adolfo Marina (UGT); don Joaquín Sánchez (independiente/UGT); don Angel Matesanz (UGT); doña Isabel Balague (independiente); don Luis Rivallo (independiente); don José Alonso (independiente); don Vicente Linuesa (independiente), y don Antonio Leva (independiente).

Representantes económicos: Don Daniel Aragonés Puig, don Ramiro Aragonés Puig y don Jorge Aragonés López.

Presidente: Don Eduardo Pilo Colombo.

Nota: La enunciación y definición de las categorías laborales para los laboratorios cinematográficos figuran en anexo aparte.

6838 RESOLUCION de 22 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, para los años 1987 y 1988, de la Empresa «Tableros de Fibras, Sociedad Anónima» (TAFISA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Tableros de Fibras, Sociedad Anónima» (TAFISA), que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, 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 de Trabajo 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, 22 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TABLEROS DE FIBRAS, SOCIEDAD ANONIMA» (TAFISA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de los Centros de la Empresa «Tableros de Fibras, Sociedad Anónima» (TAFISA), situados en Valladolid y Pontevedra.

Podrán adherirse a este Convenio, durante la vigencia del mismo, el resto de los Centros de trabajo que componen la Sociedad.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Lo estipulado en este Convenio afecta a todo el personal empleado en dichos Centros, salvo lo dispuesto en la legislación vigente.

Queda expresamente excluido el personal sujeto por contrato civil por prestación de servicios.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo tendrá vigencia y se aplicará desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988, acordando las partes que, de conformidad con la vigencia bianual referida, la prórroga del Convenio se extenderá al período de dos años, sin perjuicio de los acuerdos previos tendentes a la prórroga anual adoptados por la Comisión Mixta que, en tal sentido, se entienden modificados y sustituidos por los alcanzados en el presente Convenio.

Al final de la presente prórroga, el Convenio se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de