

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta 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, 27 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE «IBERIA, LAE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

En representación de Iberia:

Don Juan Martínez Gil.
Doña Paz Corominas de los Ríos.
Doña María José Serrano Valverde.

En representación de los TCP:

Doña Ana Benedicto Gutiérrez.
Don Antonio Pérez Boadella.
Don Pedro Sarmiento Arriaga.
Don Manuel Atienza Artigas.
Don Luis Aznar Gaitero.
Don Antonio Vázquez Arias.

Asesores por parte de STAVLA:

Doña Belén López Delgado.
Doña Teresa Fernández de Santaella.

En Madrid, siendo las trece horas del día 26 de diciembre de 1996, se reúnen las personas relacionadas anteriormente, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo entre «Iberia, LAE, Sociedad Anónima», y el colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y convienen las modificaciones a introducir en el XII Convenio Colectivo, adoptando, a tal fin, los siguientes acuerdos:

Primero.—Modificar la disposición transitoria decimoquinta del XII Convenio Colectivo de TCP, en su apartado b), quedando redactado como sigue:

«b) Igualmente SEPI, antes TENEO, se compromete a recomprar dichas opciones, valorándolas a un 20 por 100 del anterior valor. Esta recompra se realizará el 1 de abril de 1997, siendo el período comprendido entre el 1 de febrero y el 28 de febrero de 1997 el único en el que los tenedores de las mismas podrán ejercitar dicho derecho ante SEPI.»

Segundo.—Que el «Haber regulador» contemplado en el apartado c) de la disposición transitoria decimoquinta del XII Convenio Colectivo de TCP queda definido como tal en los siguientes términos:

«El constituido por las claves de reducción salarial (clave 104) y de reducción salarial por cesión de actividad (clave 112) en su importe anual.»

3349 RESOLUCIÓN de 27 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica (número código: 9902235), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 1996, de una parte, por la Federación Española de Profesionales de Fotografía y la Imagen (FEP), la Asociación Nacional de Empresas Fotográficas (ANEFOT), la Asociación Provincial de Fotógrafos Profesionales de Madrid (APROFOT), Paisajes Españoles y «Centro de Tratamiento de la Documentación, Sociedad Anónima» (CTD), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales FESUGT y FESPACE-CC.OO., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 27 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA 1996-2000

CAPÍTULO 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1.1 *Ámbito de aplicación.*

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

- Fotógrafo con galería o sin galería.
- Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos.
- Empresas dedicadas a la explotación de cabinas fotográficas sin operador.
- 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 impresionados con fines comerciales o propagandísticos.

No están comprendidos en el presente Convenio:

- El personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a artes gráficas, prensa u otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 1.2 *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de este Convenio es estatal y es de aplicación obligatoria en todo el territorio español y afecta a todas las empresas y trabajadores de las mismas comprendidos en el artículo 1.1.

Artículo 1.3 *Ámbito personal.*

Se regirán por este Convenio todos los empresarios y trabajadores empleados en las actividades enumeradas en el artículo 1.1, salvo los que estén excluidos por Ley u otra disposición o norma aplicable del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el personal de alta dirección con contratos regulados según el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 1.4 *Vigencia.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia de 1 de enero de 1996 a 31 de diciembre de 2000. 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 1996 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 la determinarán las partes negociadoras del presente o futuros Convenios.

CAPÍTULO 2

Compensación, absorción y garantía personalArtículo 2.1 *Globalidad.*

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

Artículo 2.2 *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o 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 excluidos de tal compensación los pluses o mejoras concedidos en base a un rendimiento superior al normal, más características del puesto de trabajo penosas o cualquier otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento, esfuerzo o penosidad en el trabajo tales como incentivos, primas de producción, pluses de nocturnidad, de responsabilidad, etcétera.

Artículo 2.3 *Absorciones.*

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

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 2.4 *Garantía personal.*

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

CAPÍTULO 3

Comisión Mixta de Vigilancia e InterpretaciónArtículo 3.1 *Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

- Conocer asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- Evaluar los informes que sobre este Convenio Colectivo solicite la autoridad laboral o la Magistratura de Trabajo.
- Vigilar y hacer cumplir en 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 del 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 preciso de los organismos oficiales competentes cuando así lo estime oportuno. Ambas partes podrá acudir a las reuniones acompañados de asesores y técnicos que tendrá voz pero no voto.

A efectos de comunicación, la Comisión Mixta tendrá como domicilios, los siguientes:

ANEFOT, San Romualdo 26, quinta planta, 28037 Madrid.

Federación Española de Profesionales de Fotografía y de la Imagen, paseo María Agustín, 13, 50004 Zaragoza.

FESPACE-CC.OO., plaza de Cristino Martos, 4, quinta planta, 28015 Madrid.

FES-UGT, avenida América, 25, 1.ª Sector Estatal de Artes Gráficas-Fotografía, 28002 Madrid.

CAPÍTULO 4

Organización del trabajo

Artículo 4.1

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

CAPÍTULO 5

Clasificación del personal en razón de sus funcionesArtículo 5.1 *Disposiciones generales.*

La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas 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 específicas en la definición de una categoría profesional, 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.

Artículo 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.

1. Grupo de personal técnico.—Quedan incluidos en este grupo:

1.1 Subgrupo 1: Categorías comunes:

- Encargado o encargado de taller.
- Jefe de laboratorio industrial.
- Jefe de asistencia técnica.
- Técnico.
- Ayudante.

1.2 Subgrupo 2: Fotografía:

- Fotógrafo.
- Operador de imagen.
- Tirador de laboratorio.
- Retocador.
- Operador de máquina automática, semiautomática o similares.
- Montador.

1.3 Subgrupo 3: Microfotografía:

- a) Jefe de proyecto documental.
- b) Documentalista.
- c) Operador de microimagen.
- d) Operador documental.
- e) Grabador de datos.

1.4 Subgrupo 4: Fotografía aérea.

- a) Piloto.
- b) Navegante operador de fotografía aérea.
- c) Fotógrafo aéreo.
- d) Delineante.

Grupo de personal administrativo.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Director.
- b) Jefe administrativo.
- c) Oficial administrativo.
- d) Auxiliar administrativo.
- e) Telefonista/Recepcionista.

Grupo de personal mercantil.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de sucursal o delegación.
- b) Jefe de ventas.
- c) Vendedor.
- d) Dependiente.

Grupo de personal auxiliar y de servicio.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Mecánico de aeronave.
- b) Conductor.
- c) Oficial de mantenimiento.
- d) Almacenero.
- e) Cobrador.
- f) Limpiador/a.
- g) Ordenanza.

Grupo de Aprendices.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Aprendices.

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.

Encargado o encargado de taller.—Es el que, con conocimientos técnicos en cuanto a las actividades propias de la industria fotográfica en que se ocupe, está al frente de toda o parte de 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.

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.

Debe saber elaborar costes de mano de obra, confeccionar presupuestos para la realización de trabajos, clases de materiales a emplear y tendrá la capacidad suficiente para realizar ensayos sobre todo tipo de materiales y determinar sus cualidades y defectos, así como las causas y soluciones a emplear en cada caso.

Jefe de asistencia técnica.—Es el trabajador que, con la titulación académica adecuada o la formación teórico-práctica equivalente, como responsable del área, dirige, coordina y supervisa al personal adscrito a la misma, realizando con plena responsabilidad y ejecutando con alto grado de perfeccionamiento las tareas relacionadas con su oficio. Debe poseer la suficiente capacidad de mando y tener pleno conocimiento de las labores correspondientes a las especialidades del personal a sus órdenes, responsabilizándose de la organización y correcta ejecución de los trabajos a realizar.

Técnico.—Son los trabajadores que, con la titulación académica adecuada o la formación teórico-práctica equivalente, poseen los conocimientos y capacidades necesarias para realizar, bajo una superior dirección técnica, los trabajos de instalación, ajuste, puesta a punto, reparación, desmontaje o pruebas de las máquinas, aparatos o herramientas que constituyen la base de operaciones de la empresa.

Ayudante.—Es el operario que, sin preparación adecuada para las categorías que comprende este Convenio, ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento, una cierta responsabilidad y atención especial, ligadas ambas íntimamente con las categorías propias del Convenio, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa, con la limitación del grupo profesional al que pertenezca.

Fotógrafo.—Es quien, con la titulación oficial o amplia preparación teórica-práctica reconocida o acreditada, tiene como misión principal todo el proceso de captación y tratamiento de la imagen, en soportes químicos, magnéticos, ópticos u otros sistemas que puedan operar en el futuro, y manteniendo los contactos y entrevistas técnicas necesarias para su realización.

Operador de imagen.—Es el que, actuando sobre el material sensible, que puede consistir en placa virgen, película o papel o video, etc., obtiene la impresión 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; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

Tirador de laboratorio.—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.

Sabrà manipular la tiradora en cuanto a encuadres, desvanecidos, velados, tapados y otros efectos técnicos y 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.

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, u otros sistemas que puedan existir en el futuro.

Operador de máquina automática, semiautomática o similares.—Es el que, actuando sobre material sensible, obtiene la impresión de las correspondientes imágenes utilizando para ello, máquinas automáticas, semiautomáticas o similares adecuadas.

Para tal fin, deberá conocer la clase de material más adecuado, por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

De forma esporádica podrá utilizar ampliadoras manuales.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso y muy especialmente al buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares.

Montador.—Es el operario encargado de hacer los marcos y/o efectuar el montaje de fotografías en bastidores o marcos de cristal, plástico, madera o cualquier otro soporte.

Jefe de proyecto documental.—Es el trabajador que, con titulación universitaria o especialización adecuada en documentación, elabora los proyectos y estudios sobre sistemas de organización documental y de información y planifica su puesta en marcha, supervisando y coordinando el trabajo de los equipos que los ejecutan, y manteniendo los contactos y entrevistas necesarias con los clientes para su realización.

Documentalista.—Es quien, con titulación universitaria o especialización adecuada en documentación, ejecuta los proyectos de organización documental y de información, realizando las tareas de catalogación, clasificación, registro, indización y demás inherentes a su trabajo con los materiales documentales. Asimismo, realiza la toma de datos y los análisis previos necesarios para la realización de dichos proyectos y estudios de organización documental e información.

Operador de microimagen.—Es el que conoce la microfilmación, el revelado y duplicado, y la digitalización, sean cuales fueren las características de su milimetrage y soportes; sales de plata (convencional, parcial o full-reelsal), diazo, vesicular, térmica, electrofotográfica, magnética, discos ópticos y otros tipos que existan o puedan existir en el futuro, en máquinas manuales, automáticas, electrónicas y otras posibles, así como la alimentación de las citadas máquinas con papel, planos, cartones, cintas magnéticas, disquetes y demás soportes relacionados con los procesos anteriores.

Igualmente, sabrà ejecutar el control y cálculo de los parámetros, cuadros de luz, espejos, lentes, alarmas, cámaras, distancias, así como cual-

quier otro inherente a dichos procesos y realizar títulos, carga y descarga, introducción de comandos, efectuando en todo caso las pruebas previas y necesarias para comprobar la corrección de las actividades anteriores; conociendo y manejando correctamente todos los instrumentos y equipos que sean necesarios para llevar a cabo las tareas principales de su categoría.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a los procesos de microfilmación, revelado, duplicado y digitalización, como son, entre otros, los de: Clasificado, cotejo, grapado y desgrapado, distribución de documentación, indexación, verificación, control de calidad y densidad, ensobrado, búsqueda de incidencias y cualquier manipulado relacionado con dichas tareas auxiliares y principalmente, el buen estado de uso y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares adscritos en lo que respecta a la estructura de los mismos.

Los trabajadores, que anteriormente estuvieran encuadrados en la categoría de operador de revelado y duplicado, a los que se dedique a trabajo de microfilme y digitalización, recibirán la adecuada formación y tiempo necesario para su adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Asimismo, si por notoria necesidad, algún trabajador de la antigua categoría de operador de microfilme fuera empleado en las tareas de revelado y duplicado, tendrá la adecuada formación y tiempo necesario para su adaptación a las tareas específicas del laboratorio.

Operador documental.—Es el trabajador que, siguiendo las instrucciones de sus superiores, ejecuta los trabajos de archivado de documentación, clasificación, referenciación, inventario y archivo de los materiales documentales o los contenedores de archivo que los guardan, también ejecuta las búsquedas y recoge las devoluciones de las consultas documentales y realiza los expurgos de la documentación, utilizando y manejando las máquinas, útiles y herramientas necesarias para todo ello.

Grabador de datos.—Es el que de acuerdo con las especificaciones oportunas de sus superiores, realiza con corrección y prontitud todos los trabajos que se le encomienden de grabación, verificación, comprobación y salida de datos, operando y preparando para ello los equipos informáticos oportunos y vigilando su adecuado funcionamiento.

Igualmente, sabrá ejecutar los programas informáticos oportunos, y realizar los estrictos cambios de parámetros de los mismos, para adaptarlos a su trabajo diario.

Con independencia de lo anterior, llevará a cabo todas las tareas auxiliares inherentes a los procesos de grabación, como son entre otros: Clasificación, cotejo, grapado, desgrapado, distribución, búsqueda de incidencias, manipulados, etc.

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

El piloto realizará las funciones propias de pilotaje y aquellas funciones técnicas complementarias para el cumplimiento de su misión.

Navegante operador de fotografía aérea.—Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos suficientes, realiza todas o cualquiera de las actividades siguientes: Navegación observada y a la estima; conocimiento e interpretación de la cartografía nacional y aeronáutica; planteamiento sobre la mencionada cartografía de vuelos fotográficos y ejecución de los mismos; conocimientos de meteorología y los propios de un fotógrafo aéreo.

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; y acometerá aquellas funciones que se deriven de su actividad.

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.

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

ADMINISTRATIVOS

Director.—Es quien, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa o de uno de sus departamentos, programando, supervisando, coordinando y controlando el trabajo en todas sus fases.

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.

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

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

Telefonista/Recepcionista.—Es el personal que tiene por misión estar al cuidado y servicio de la recepción de la empresa o de una centralita, realizando las tareas propias de la recepción y atención de visitas, orientándolas en las dependencias de la empresa, y operando centralitas telefónicas, realizando llamadas al exterior, recibiendo éstas, conectando, en su caso, a los teléfonos interiores, localizando personas, etc. También operará teletipos y telefax, remitiendo o recibiendo información a través de los mismos.

PERSONAL MERCANTIL

Jefe de sucursal o de delegación.—Están incluidos en esta categoría los que llevan la representación de la dirección, gerencia o administración de empresas fotográficas, ejerciendo por delegación funciones propias de la dirección de la empresa teniendo conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de esta actividad.

Jefes de ventas.—Son quienes están al frente de una o varias secciones comerciales con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento de la sección.

Vendedor.—Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios y productos de la empresa, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención de los mismos una vez captados.

Dependientes.—Son los empleados capacitados para atender a los clientes, teniendo suficientes conocimientos de fotografía, tanto técnicos como prácticos, informando y solucionando las consultas referentes a los encargos y trabajos que sobre la fotografía se efectúen.

PERSONAL AUXILIAR O DE SERVICIOS

Mecánico de aeronave.—Es el oficial técnico que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal y que, según las calificaciones extendidas por la autoridad aeronáutica, deberá desempeñar sus funciones con arreglo a dichas calificaciones.

Conductor.—Es el operario que, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente y teniendo conocimientos mecánicos sencillos, ejecuta las labores propias de la conducción de un vehículo de tracción mecánica.

Podrá realizar funciones de recogida y reparto de correspondencia y paquetería acorde a los medios que la empresa ponga a su disposición.

Oficial de mantenimiento.—Es el trabajador que, dotado de los conocimientos técnicos adecuados y con la suficiente habilidad y experiencia, en dependencia de un superior, realiza los trabajos elementales de montaje, mantenimiento, conservación y reparación de las instalaciones de la empresa y ejecuta los trabajos necesarios para el normal funcionamiento de los centros de trabajo y sus dependencias y, en general cualquier actividad propia de su categoría.

Almacenero.—Es el encargado de recibir las mercancías y distribuirlas 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.

Cobrador.—Es el encargado de entregar los tiques o boletos representativos del previo de los trabajos efectuados por las máquinas automáticas o simiautomáticas, cobrando los correspondientes importes.

Limpiador/a.—Se entienden por tales los que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la empresa.

Ordenanza.—Es el empleado que realiza recados, encargos, cobros, pagos, recogida y reparto de correspondencia o documentos, gestiones ante organismos oficiales, bancos, etc. y otras funciones de carácter elemental, tanto dentro como fuera de la empresa.

GRUPO DE APRENDICES

Aprendices.—Son los trabajadores a los que la empresa, por sí o por otros les 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 seis meses a tres años. Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO 6

Contratación, ascensos, plantillas y escalafones

A. CONTRACIÓN

Artículo 6.1

La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la dirección de la empresa. La determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 6.2

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, 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.

Artículo 6.3

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a los representantes legales de los trabajadores.

La copia básica se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a los que tuvieran lugar.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato con la legalidad vigente esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción de los que puedan afectar a la intimidad personal.

En el caso de contratos de puesta a disposición con ETT, dichos contratos deberán ser notificados a los representantes legales de los trabajadores, como en el resto de los contratos.

Artículo 6.4 *Duración de contrato.*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido pudiendo celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en las circunstancias o por las causas que se determinan en este Convenio.

Artículo 6.5 *Clasificación del personal en razón de su permanencia en la empresa.*

El personal de las empresas sujetas a este Convenio, se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de las mismas:

1. Son trabajadores fijos los admitidos por la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.
2. Son trabajadores temporales, los admitidos por la empresa en cualquiera de las modalidades de contratación que se especifican en los artículos siguientes y en las condiciones que en los mismos se establece.

Artículo 6.6 *Contratos para obra o servicio determinado.*

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

Artículo 6.7 *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Se podrá celebrar contrato escrito para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal 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. No obstante, si al término del contrato o al cumplimiento del objeto del mismo, no cesara el trabajador eventual y continuara prestando sus servicios, será considerado a todos los efectos como trabajador fijo.

Artículo 6.8 *Contratos de interinidad.*

Se podrá celebrar por escrito contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

El cese de personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso, salvo cuando medie plazo entre la comunicación de reincorporación del trabajador sustituido y la efectiva reincorporación de éste, al reintegrarse el titular a quien sustituya el trabajador; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; por extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo y, en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, por la finalización de dicho proceso o por el transcurso del plazo de tres meses. Todos ellos y en todos estos casos, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda.

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

Artículo 6.9 *Contrato de trabajo en prácticas.*

El contrato en prácticas se regirá, en lo no previsto por este Convenio Colectivo, por lo estipulado en el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las normas reglamentarias de su desarrollo.

Es condición imperativa para el concierto de esta modalidad de contratación que el trabajador esté en posesión de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, en los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El trabajador debe entregar a la empresa fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de estudios que dé derecho a la obtención del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán exigir la justificación de la titulación requerida para el contrato a concertar.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución del trabajador será del 75 y 90 por 100 del salario que corresponda a la categoría profesional del que ejerce la práctica, durante el primer y segundo año respectivamente.

Artículo 6.10 *Contrato de aprendizaje.*

El contrato de aprendizaje se regirá, en lo no previsto por este Convenio Colectivo, por lo estipulado en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las normas reglamentarias de su desarrollo.

El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años, que no tengan la titulación requerida para formalizar el contrato en prácticas.

No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se celebre con un trabajador minusválido.

El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 10 trabajadores: Un aprendiz.
- De 11 a 40 trabajadores: Tres aprendices.
- De 41 a 50 trabajadores: Cinco aprendices.
- De 51 a 100 trabajadores: Seis aprendices.
- De 101 a 250 trabajadores: Diez aprendices o el 8 por 100 de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores: Veinte aprendices o el 6 por 100 de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores: Treinta aprendices o el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores por centro se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

El tiempo dedicado a la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo.

Cuando el aprendiz no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa debe estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

Las empresas que incumplan sus obligaciones con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactado en el contrato, y el establecido en este Convenio Colectivo para la categoría de ayudante.

Las faltas de puntualidad o asistencia del trabajador a las enseñanzas teóricas serán calificadas faltas al trabajo a todos los efectos legales oportunos.

La retribución del aprendiz será la del 80, 85 y 95 por 100 del salario establecido en este Convenio Colectivo para la categoría de ayudante, durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato, respectivamente. En el caso de aprendices menores de dieciocho años, su retribución no podrá ser inferior al 80 por 100 del salario establecido en este Convenio para la categoría de ayudante.

Artículo 6.11 *Contrato a tiempo parcial.*

Los contratos a tiempo parcial, celebrados según lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y las normas reglamentarias de su desarrollo, se formalizarán por escrito en el modelo oficial correspondiente, en el que deberán constar entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del citado Real Decreto Legislativo, que justifica tal duración, así como el número y distribución de las horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar sus servicios.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

La retribución del trabajador a tiempo parcial estará determinada, proporcionalmente al tiempo de trabajo pactado, por el Salario Convenio establecido en este Convenio Colectivo para la categoría profesional que ocupe.

Los contratos a tiempo parcial que puedan celebrarse en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrán una duración mínima de, al menos, doce horas semanales o cuarenta y ocho horas mensuales de prestación efectiva de servicios, exceptuando el personal de vuelo.

En el caso del personal de vuelo de las empresas de fotografía aérea, y dado que las prestaciones de servicios dependen de que se den unas buenas condiciones atmosféricas, el número de horas de trabajo que deberá constar en el contrato se establecerá por estimación anual basada en el número de horas de vuelo realizadas en ese mismo centro de trabajo durante los doce meses anteriores a la fecha de contratación.

Artículo 6.12 *Contratos temporales.*

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

Estos contratos podrán ser prorrogados, hasta el plazo máximo de su duración, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que motivaron el contrato originario.

Los contratos que se hubiesen concertado por una duración inferior al plazo máximo de duración de este tipo de contratos, se entenderán prorrogados tácitamente hasta su duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando sus servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia expresa y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Artículo 6.13

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los establecidos en los artículos 6.6 al 6.12, se con-

signarán siempre por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir el trabajador una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude a la Ley.

Artículo 6.14 *Denuncia de los contratos.*

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, la parte contratante que formule su denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

La falta de dicha notificación por parte de la empresa solamente la obligará a indemnizar al trabajador con el equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en dicho preaviso.

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 de un día de salario por cada día de retraso en dicho preaviso.

El trabajador con contrato indefinido que desista unilateralmente de su relación laboral estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 6.15 *Período de prueba.*

1. El ingreso del personal en la empresa se considerará a prueba, siempre que así se consigne por escrito.

Durante este período de prueba el trabajador percibirá la remuneración legal correspondiente a la categoría profesional para la que fue sometido a prueba en la empresa.

2. La duración del período de prueba para las distintas categorías establecidas en este Convenio, será según lo establecido en la siguiente tabla:

1. Grupo de personal técnico:

1.1 Subgrupo 1. Categorías comunes:

- a) Encargado o encargado de taller: Tres meses.
- b) Jefe de laboratorio industrial: Tres meses.
- c) Jefe de asistencia técnica: Tres meses.
- d) Técnico: Un mes.
- e) Ayudante: Quince días.

1.2 Subgrupo 2. Fotografía:

- a) Fotógrafo: Tres meses.
- b) Operador de imagen: Un mes.
- c) Tirador de laboratorio: Un mes.
- d) Retocador: Un mes.
- e) Operador de máquina automática, semiautomática o similares: Un mes.
- f) Montador: Un mes.

1.3 Subgrupo 3. Microfotografía:

- a) Jefe de proyecto documental: Seis meses.
- b) Documentalista: Tres meses.
- c) Operador de microimagen: Dos meses.
- d) Operador documental: Un mes.
- e) Grabador de datos: Un mes.

1.4 Subgrupo 4. Fotografía aérea:

- a) Piloto: Seis meses.
- b) Navegante operador de fotografía aérea: Tres meses.
- c) Fotógrafo aéreo: Tres meses.
- d) Delineante: Un mes.

Grupo de personal administrativo:

- a) Director: Seis meses.
- b) Jefe administrativo: Tres meses.
- c) Oficial administrativo: Un mes.
- d) Auxiliar administrativo: Quince días.
- e) Telefonista/Recepcionista: Quince días.

Grupo de personal mercantil:

- a) Jefe de sucursal o Delegación: Seis meses.
- b) Jefe de Ventas: Seis meses.
- c) Vendedor: Tres meses.
- d) Dependiente: Un mes.

Grupo de personal auxiliar o de servicios:

- a) Mecánico de aeronave: Tres meses.
- b) Conductor: Un mes.
- c) Oficial de mantenimiento: Un mes.
- d) Almacenero: Quince días.
- e) Cobrador: Un mes.
- f) Limpiador o limpiadora: Quince días.
- g) Ordenanza: Quince días.

Grupo de aprendices:

Aprendices: Quince días.

3. El período de prueba para el personal con contrato en prácticas inferior a un año no podrá ser superior a un mes para los trabajadores con títulos de grado medio ni a dos meses para los trabajadores con titulación de grado superior.

Cuando el contrato en prácticas sea celebrado por mayor duración será de aplicación, a efectos de determinar el período de prueba, aquel que le corresponda a la categoría laboral del trabajador, según la anterior tabla de este mismo artículo.

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

5. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir en la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador.

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

6. Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato no precisará período de prueba.

B) ASCENSOS

Artículo 6.16 Ascensos.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a la representación legal de los trabajadores las convocatorias de curso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con la debida anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando, asimismo, publicidad en los tablones de anuncios de la empresa.

Artículo 6.17

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

a) Los puestos de encargado o encargado de taller, jefe de laboratorio industrial, jefe administrativo y actividades en vuelo se proveerá dando preferencia al personal de plantilla de la empresa, mediante concurso-oposición.

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

b) Auxiliares administrativos: Los auxiliares administrativos a los cinco años de antigüedad en la empresa ascenderán automáticamente a oficiales administrativos.

Artículo 6.18

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

Artículo 6.19 Escalafones.

Todas las empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año el escalafón del personal sujeto a este Convenio. Dicho escalafón de su plantilla recogerá la relación nominal del personal, clasificado por grupos profesionales y categorías, con la especificación de la antigüedad en el cargo o categoría, la antigüedad en la empresa, y la fecha en que le corresponde el próximo aumento periódico por tiempo de servicio.

El escalafón confeccionado con arreglo a dichas normas deberá ser expuesto 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 el término de quince días.

Si la petición fuera desestimada o no contestada, el interesado podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Tanto a los Comités de Empresa como a los Delegados de personal se les entregará el mismo escalafón, al que podrán añadirse, a petición de éstos todos los otros datos y documentos que se refieran al ámbito de sus competencias establecidas en este Convenio y la legislación general, con los límites establecidos en la Ley.

Los Comités de Empresa o los Delegados de personal elevarán preceptivamente informe a la empresa sobre el citado escalafón.

Artículo 6.20 Promoción del personal que desarrolla su actividad en vuelo.

Los trabajadores promocionados a una actividad de vuelo quedarán sometidos a un período de adaptación de seis meses en la nueva categoría. De no superar tal período de adaptación el promocionado volverá a la categoría de procedencia, volviendo a percibir, en tal caso, el salario Convenio que corresponda a dicha categoría.

La promoción, entre los trabajadores que lo tengan solicitando, así como la consolidación de la categoría al término del período de adaptación, se producirá aplicando el artículo 6.17, a).

CAPÍTULO 7

Traslados

Artículo 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.

Artículo 7.2

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

Artículo 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 contando siempre por escrito.

Artículo 7.4

En caso de traslado forzoso, que sólo podrá realizarse por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien por contrataciones referidas a la actividad de la empresa, y éste conlleve forzar un cambio de residencia, previo expediente tramitado al efecto, el trabajador, así como sus representantes legales, deberá ser preavisado por escrito con una antelación de treinta días a la fecha de su efectividad, y tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización establecida por la Ley, salvo acuerdo más favorable con la empresa.

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

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

De 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.

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

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

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Artículo 7.5

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

Artículo 7.6

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

Artículo 7.7 *Permutas.*

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

CAPÍTULO 8

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 8.1

El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses 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.

Artículo 8.2

Si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación, que deberá ser comunicada a los representantes legales de los trabajadores, no podrá prolongarse durante más de tres meses.

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 asignará el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación.

Artículo 8.3 *Personal con capacidad física disminuida.*

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

Artículo 8.4 *Polivalencias.*

Con el fin de obtener la productividad más óptima en las empresas se posibilitará la polivalencia de los trabajadores.

Para alcanzar este objetivo, el trabajador deberá tener la capacidad adecuada; si no la tuviera, se le facilitará la pertinente formación, siendo esta condición necesaria para que el trabajador pueda ejercer otras funciones diferentes a las de su categoría.

Estas polivalencias sólo se podrán realizar dentro de los diferentes grupos o subgrupos de categorías reseñados en el presente Convenio Colectivo.

Las tareas que se señalan en las definiciones de las categorías como propias de las mismas son las que se consideran como principales pudiendo cumplimentarse con la realización de otras funciones auxiliares que no sean las propias de su categoría, sin que éstas lleguen a ser en ningún caso su función principal.

Tanto en el caso de que la polivalencia se diera en trabajos de inferior o superior categoría, y que las funciones que se realizan en ella se transformaran en su actividad principal, se estará a lo dispuesto en los artículos 8.1 y 8.2 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 9

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 9.1 *Jornada laboral.*

En las empresas afectadas por el presente Convenio se establece una jornada laboral de treinta y nueve horas semanales. La aplicación de dicha jornada dio comienzo el 1 de julio de 1990. El cómputo anual será de 1.768 horas máximo anual. La diferencia entre la jornada semanal y el cómputo anual se disfrutará de manera continuada y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

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

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.

Artículo 9.2 *Descanso semanal.*

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

Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, los trabajadores dedicados a reportajes fotográficos, tanto terrestres como aéreos, y el personal que tenga que auxiliarles, podrán ser empleados en domingos y festivos. En este caso la empresa, con independencia de su salario, le otorgará dos días de descanso durante la semana. Los días de compensación del domingo o festivo se disfrutará en la semana siguiente a la que hubiera trabajado en domingo o festivo, debiendo ser su disfrute de forma continuada.

Artículo 9.3 *Horas extraordinarias.*

Con el fin de reducir en lo posible las horas extraordinarias en las empresas afectadas por el presente Convenio se observará el estricto cumplimiento del artículo 35 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.

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

En caso de compensación económica, el valor de éstas será como mínima del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria de trabajo.

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

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

Tendrán la consideración de horas estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades objeto de este Convenio y cuando signifiquen una alteración real del trabajo en los departamentos o centros de trabajo donde se realicen las mismas, siempre que no sea posible su sustitución por cualquier tipo de contrato y siempre que se comuniquen a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 9.4 Vacaciones.

Este artículo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidamente de treinta días naturales de duración entre los meses de junio y septiembre.

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

Si alguna empresa no concede las vacaciones durante el período comprendido entre los meses de junio y septiembre, por darse el supuesto contemplado en el artículo 38.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, abonará a sus empleados una bolsa de vacaciones de 23.000 pesetas para el año 1996, o su parte proporcional si las vacaciones se disfrutaran parcialmente fuera del período 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 computarán 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 período vacacional establecido en el párrafo primero de este artículo.

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

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

Las empresas que cuenten con más de cien trabajadores fijos en plantilla, estarán obligadas a conceder, al menos, quince días de vacaciones durante el período no escolar de julio y agosto a aquellos trabajadores que así lo soliciten y que tengan hijos en edad preescolar o escolar. El resto de días de vacaciones podrán disfrutarlo, estos mismos trabajadores, en las vacaciones escolares de Navidad o Semana Santa, si así lo solicitan.

Artículo 9.4 (bis). Vacaciones.

Este artículo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1997.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales de duración, de los cuales, al menos, dieciséis serán ininterrumpidos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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

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 período vacacional establecido en el párrafo primero de este artículo.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, del comienzo del disfrute.

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.

Las empresas que cuenten con más de cien trabajadores fijos en plantilla estarán obligadas a conceder al menos quince días de vacaciones durante el período no escolar de julio y agosto a aquellos trabajadores que así lo soliciten y que tengan hijos en edad preescolar o escolar. El resto de días de vacaciones podrán disfrutarlo, estos mismos trabajadores, en las vacaciones escolares de Navidad o Semana Santa, si así lo solicitan.

CAPÍTULO 10

Licencias, excedencias y servicio militar

Artículo 10.1 Licencias.

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

- Por quince días naturales en caso de matrimonio.
- Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hermanos políticos y hermanos de uno u otro cónyuge.

En caso de que este desplazamiento sea superior a 350 kilómetros, el plazo se ampliará en un día más; seis en total.

- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.
- Durante un día por boda de parientes en primer grado y hermanos de uno u otro cónyuge.
- Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siendo obligación del trabajador justificar con posterioridad dicha visita ante la empresa.
- Por el tiempo indispensable para asistencia a exámenes cuando curse estudios para la obtención de un título, académico o profesional.
- Durante un día, en el año, para asuntos propios. Se elegirá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y teniendo en cuenta el criterio de la empresa en cuanto a no poderse coger en fechas puntas de trabajo.

A los efectos previstos en los apartados b) y f) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable, entendiéndose por estable la convivencia efectiva en el mismo domicilio durante al menos dos años, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho, mediante la presentación de los correspondientes certificados oficiales de convivencia o la oportuna inscripción en los registros de instituciones públicas de parejas de hecho allí donde los hubiera.

Artículo 10.2 Maternidad.

La mujer tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas, ampliable por parto múltiple hasta dieciocho, cuya distribución antes y después del parto será a opción de la interesada. El período postnatal de seis semanas será, en todo caso, obligatorio por ambas partes y a él podrá sumarse, a petición de la trabajadora, el tiempo no disfrutado antes del parto.

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

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

El período que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 10.3

Se evaluarán los riesgos y se determinarán la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando sea necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 10.4

El trabajador/a tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividirse 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.

Artículo 10.5 *Guarda legal.*

El trabajador que por razones de guarda legal 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, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 10.6 *Excedencias voluntarias.*

Las empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a uno 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 un año, transcurrido éste podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación de su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos requisitos por el trabajador, la empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

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

La petición del reingreso deberá hacerse dentro del período 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.

Artículo 10.7

El trabajador enfermo o accidentado declarado en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, si conserva 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.

Artículo 10.8 *Servicio militar.*

Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, voluntario para anticipar aquél o prestación social sustitutoria, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y los meses de 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.

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

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

Artículo 10.9 *Excedencias sindicales.*

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

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

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

El reingreso, en su caso, será automático, y tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo u otro de la misma categoría o similares características si el anterior ha desaparecido, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

CAPÍTULO 11

Retribuciones

Artículo 11.1 *Definición de salario.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral; de las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y de las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

Artículo 11.2 *Salario Convenio.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijada, en función de su categoría profesional, por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que motivan la percepción de los complementos o pluses.

Esta remuneración tiene el carácter de mínima y por jornada completa.

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

Artículo 11.3 *Subida salarial.*

A) Para 1996: Con efecto de 1 de enero de 1996, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en la cuantía de un 3 por 100 (ver tablas salariales).

Los atrasos correspondientes que pudieran derivarse de esta subida se harán efectivos por las empresas a los trabajadores en el plazo de dos meses como máximo, desde la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

B) Para 1997: Con efecto de 1 de enero de 1997, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual a la previsión del índice de precios al consumo para este año establecida por el Gobierno más un 0,15 por 100.

C) Para 1998: Con efecto de 1 de enero de 1998, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual a la previsión del índice de precios al consumo para este año establecida por el Gobierno más un 0,15 por 100.

D) Para 1999: Con efecto de 1 de enero de 1999, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual a la previsión del índice de precios al consumo para este año establecida por el Gobierno más un 0,20 por 100.

E) Para 2000: Con efecto de 1 de enero de 2000, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual a la previsión del índice de precios al consumo para este año establecida por el Gobierno más un 0,20 por 100.

Conocido el índice de precios al consumo definitivo de los años en que el incremento salarial se haya establecido con referencia a la previsión del Gobierno sobre índice de precios al consumo de ese año, la diferencia entre ambos se trasladará a las tablas antes de efectuar la revisión correspondiente al año siguiente. Los haberes correspondientes a dicho incremento deberán ser abonados por las empresas en el mes siguiente al del conocimiento público de dicho índice definitivo.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación siempre y cuando la diferencia entre el IPC definitivo y la previsión del Gobierno sobre el mismo para un año no sea igual o superior a un punto, en cuyo caso se incrementará dicha diferencia con efecto del 1 de enero del año al que se refiera.

En el caso de que la previsión del Gobierno sobre el IPC para alguno de los años 1997, 1998, 1999 y 2000 o el IPC definitivo de alguno de estos años fuera superior al 5 por 100, lo establecido en los apartados B), C), D) o E) correspondiente al año en que esto ocurriera no tendrá efecto. En tal caso la Comisión Mixta acordará la revisión salarial a aplicar en ese año.

Artículo 11.4 *Inaplicación del incremento pactado.*

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada

aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año/s de vigencia del Convenio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se estudiarán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante los sindicatos la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración de impuestos de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

En la información a presentar se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El plan de viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los sindicatos están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los sindicatos, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previo manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligatoria aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los sindicatos un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los sindicatos su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los sindicatos. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los sindicatos.

Los plazos establecidos para comunicar a los sindicatos y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los sindicatos, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta podrá arbitrar para establecer el incremento de aplicación a la empresa.

Artículo 11.5 *Gratificaciones extraordinarias.*

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario Convenio más antigüedad cada una, que se harán efectivas el 24 de junio y el 30 de diciembre.

La gratificación que se abone el 24 de junio se devenga durante el primer semestre del año natural, y la que se abona el 30 de diciembre se devenga en el segundo semestre del año natural.

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

El personal que ingrese 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.

Artículo 11.6 Antigüedad.

Se abonará a todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional un módulo por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa.

El número máximo de módulos a percibir será de cuatro.

El módulo a aplicar durante la vigencia de este Convenio será de 8.000 pesetas por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa.

Tabla de plus de antigüedad

Número de quinquenios	Pesetas brutas mes
1	8.000
2	16.000
3	24.000
4	32.000

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del 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.

Para aquellos trabajadores que antes de la entrada en vigor de este acuerdo estuviesen percibiendo cantidades superiores por este concepto salarial a las establecidas de acuerdo con el nuevo sistema de cálculo, en virtud de anteriores Convenios o normas, se le respetará la cuantía que tuviesen asignada a 31 de diciembre de 1994, sin que sean incrementadas, por ningún motivo, hasta que, de conformidad con lo establecido en el presente artículo no les correspondiese un complemento personal superior, o sea revisado el importe establecido para el módulo.

Artículo 11.7 Seguridad Social.

La empresa abonará a su personal, a partir de su baja por incapacidad temporal, por enfermedad o accidente, y hasta un máximo de dieciocho 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.

Artículo 11.8 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 carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d), artículo 12.16.

Artículo 11.9 Plus de toxicidad o insalubridad.

El personal que preste sus servicios en puesto de trabajo en el 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.

De no existir acuerdo podrá recurrirse ante la jurisdicción competente.

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

Artículo 11.10 Paga de febrero.

En sustitución de la antigua paga de beneficios se instituye la «paga extraordinaria de febrero» que seguirá siendo el 10 por 100 de las catorce mensualidades del salario Convenio más antigüedad. Dicha paga deberá hacerse efectiva durante el mes de febrero aunque con la posibilidad de fraccionar su pago por mensualidades de mutuo acuerdo.

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

Artículo 11.11 Dietas, desplazamientos y salidas temporales.

Cuando, por necesidades del servicio, se realicen viajes a lugares distintos a los de la residencia habitual, se abonarán los gastos de locomoción y dietas o gastos de estancia, sin que, en ningún caso, las dietas sean inferiores a 8.500 pesetas diarias para el año 1996, a partir de la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y 1997.

Cuando estos viajes se realicen por una única persona de la empresa y por tiempo superior a un mes, la dieta será de 7.700 pesetas diarias para los años 1996 y 1997. Cuando el viaje se realice por dos o más personas de la misma empresa con el mismo destino y por tiempo superior a un mes, la dieta será de 7.000 pesetas diarias para los años 1996 y 1997.

Las cantidades establecidas en los párrafos anteriores se incrementarán en los años 1998 y 2000 en el mismo porcentaje que el establecido por el Gobierno para el índice de precios al consumo de estos años.

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 necesidad justificada de la empresa, se destina a un trabajador de forma habitual a la tarea de conducción, bien sea como representante, corredor de plaza o vendedor, camionero, repartidor, etc., la empresa abonará al trabajador un plus de peligrosidad consistente en el 15 por 100 del salario Convenio.

Artículo 11.12 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.

CAPÍTULO 12

Comités de Empresa y Delegados de Personal

1. COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 12.1.

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

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

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Artículo 12.2

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

1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
2. Sobre los planes de formación profesional de la empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Sobre la fusión, absorción o modificación del «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 el cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

7. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los ingresos, ceses y ascensos.

8. Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

9. Reducciones de jornada.

10. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

11. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

12. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 12.3 *Ejercer una labor de vigilancia.*

1. Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

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.

4. Vigilancia y control de las condiciones de salud laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Artículo 12.4 *Capacidad y sigilo profesional.*

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1 y 12.2, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

2. DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.5

Los Delegados de Personal tendrán las funciones y competencias del Comité de Empresa.

3. COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.6

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal. La decisión de la empresa podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente, en los términos establecidos por la Ley.

Artículo 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 de categorías. En caso de desacuerdo en esta Comisión, el interesado podrá acudir ante la jurisdicción competente.

Artículo 12.8

En materia de seguridad e higiene corresponde al Comité de Empresa designar a los Delegados de Prevención, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de sus actividades.

En cuanto al número de Delegados de Prevención se estará a lo previsto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 12.9

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, oído el Comité de Salud Laboral, podrán recurrir, en caso de desacuerdo con la empresa, ante la jurisdicción competente 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 jurisdicción competente aquellos casos en que, oído el Comité de Salud Laboral, exista cierto riesgo por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

Artículo 12.10

Ser informados en los casos de modificación de las condiciones de trabajo de carácter individual.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores no será inferior a treinta días.

Artículo 12.11

En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes de los trabajadores y sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté 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.

Artículo 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, etc.

Artículo 12.14

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajo de categoría superior e inferior. En caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, el interesado podrá recurrir ante la jurisdicción competente.

Artículo 12.15

En los casos de modificación de carácter colectivo del horario de trabajo existente, la decisión de la empresa deberá ir precedida de un período de consulta con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas que motivan la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Tras la finalización del período de consultas, la empresa notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efecto una vez transcurridos treinta días, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a rescindir su contrato ni de la posible reclamación en conflicto colectivo ante la jurisdicción competente.

Artículo 12.16 *Garantías.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o 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. A partir del 1 de enero de 1998 estas horas mensuales para fines sindicales serán treinta y cinco.

Dichas horas no se computarán cuando se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité 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 los cuales transcurren tales negociaciones o interpretación y vigilancia.

Sin 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 a 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.

Artículo 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.

CAPÍTULO 13

A. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 13.1

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

Artículo 13.2

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

Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, 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.

Artículo 13.3

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

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

A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

Artículo 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.

Artículo 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 ostentan cargo alguno, pero que sean designados por su central para esta función, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 13.6

Las centrales sindicales podrán desarrollar su actividad en la empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento, a tal fin dispondrán de doce horas anuales para la realización de reuniones con sus afiliados dentro de la empresa.

B. DELEGADOS SINDICALES

Artículo 13.7

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 13.8

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 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 solo Delegado Sindical.

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

Artículo 13.9 *Funciones de los Delegados Sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de 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 Salud Laboral en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo

profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que 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.

Artículo 13.10

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 13.11

Los Delegados Sindicales o trabajadores que no ostenten cargo alguno, pero que sean designados por su central, 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.

Artículo 13.12 *Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos contemplados en este Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la cuantía de la cuota. El importe de los descuentos se entregará a los representantes de las centrales acreditados ante la empresa.

Artículo 13.13 *Prácticas antisindicales*

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

CAPÍTULO 14

Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo

Artículo 14.1 *Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo*

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

CAPÍTULO 15

Salud laboral

Artículo 15.1

En materia de salud laboral, ambas partes se someten a la legislación vigente.

Artículo 15.2 *Prevención de riesgos laborales*

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para

la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

Artículo 15.3 *Reconocimiento médico*

La dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo u organismos de la Administración competente la realización de un reconocimiento médico cada año, cuyo resultado se entregará al trabajador. La empresa tendrá derecho a ser informada sobre la adecuación o aptitud del trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.

Artículo 15.4 *Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo*

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales.

Para lo cual los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

No obstante, en este artículo se estará a lo dispuesto en la Directiva de la CEE de 29 de mayo de 1990 número L 156/14.

Además, los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

CAPÍTULO 16

Prendas de trabajo

Artículo 16.1 *Prendas de trabajo*

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas de trabajo, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen. Se facilitará uniforme a los trabajadores 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 períodos naturales.

En los supuestos de excesivo desgaste de las prendas de trabajo debido a las condiciones de trabajo, la empresa las repondrá, sin esperar al cumplimiento del año, siempre que se encuentren en condiciones higiénicas o de presencia inadecuadas.

Los trabajadores, por su parte, vienen obligados a llevar puestas las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación o de protección que se establezcan en las empresas.

Las prendas recibidas sólo podrán usarse durante la ejecución del trabajo.

CAPÍTULO 17

Jubilación

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

Artículo 17.2 *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años*

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán jubilarse voluntariamente con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para las empresas esta concesión, a la vez que la simultánea contratación de trabajadores que estén inscritos como desempleados en las oficinas de empleo,

en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto la contratación a tiempo parcial y la contratación por circunstancias eventuales de la producción. Todo ello según lo previsto en el Real Decreto 1194/1985.

CAPÍTULO 18

Faltas y sanciones

Artículo 18.1 *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 18.2 *Faltas leves.*

Son consideradas faltas leves:

1. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de 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 a cualquier otra obligación legal con la empresa.
6. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.
7. Conducir un vehículo de la empresa sin autorización.
8. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
9. Participar en riñas o juegos.
10. No comunicar con la mayor antelación posible la falta al trabajo por motivos justificados, salvo la posibilidad demostrada de efectuarlo.
11. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
12. No llevar puestas las prendas de trabajo facilitadas por la empresa, cuando sea obligatoria su utilización.
13. Las de puntualidad en la asistencia al trabajo siempre que excedan de dos durante el plazo de un mes, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada.

Artículo 18.3 *Faltas graves.*

Son consideradas faltas graves:

1. La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de un mes.
2. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a cualquier otra obligación legal con la empresa, 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 que no repercuta gravemente en el trabajo.
7. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de salud laboral.
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.
10. No entregar a la empresa en el plazo reglamentario para ello ejemplares correspondientes de los partes de alta o baja en la incapacidad temporal o de maternidad, cuando de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
11. La simulación de enfermedad o accidente.
12. El abandono del centro de trabajo, sin permiso.
13. Simular la presencia de otro trabajador alterando los registros o controles de entrada o salida al trabajo.

14. Las de puntualidad en la asistencia al trabajo y siempre que excedan de seis durante el plazo de dos meses, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada, o que la suma del tiempo de retraso de las mismas sea superior a ocho horas.

Artículo 18.4 *Faltas muy graves.*

Son consideradas faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un 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. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
7. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
8. Violar el secreto de correspondencia de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
10. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
11. Originar riñas o peleas.
12. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
13. La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.
15. La reiteración en sanción por falta grave en el plazo de cuatro meses por puntualidad en la asistencia al trabajo.

Artículo 18.5 *Sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de diez días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a diez días ni superior a un mes.

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.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 18.6 *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 podrá recurrir ante la jurisdicción competente.

Artículo 18.7

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.

Artículo 18.8 *Privación de libertad.*

Comunicado a la empresa, no se considerará injustificada la falta al trabajo, que derive de privación de libertad del trabajador, ordenada por autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado o se sobreseyera el procedimiento.

Artículo 18.9

Las empresas y empresarios, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas por la autoridad competente, cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral. Las sanciones a las empresas y empresarios se registrarán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que existan o pudieran existir.

CAPÍTULO 19

De la formación

Artículo 19.1 *Formación continua.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Mixta que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo (ver anexo I).

CAPÍTULO 20

Varios

Artículo 20.1 *Clandestinidad industrial.*

La Comisión Mixta, en ejecución de su función de vigilancia del presente Convenio, procederá a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial, y ambas partes colaborarán en todo momento al más eficaz desarrollo de cuanto se dispone en este artículo.

Artículo 20.2 *Cesión o traspaso de empresas.*

La empresa vinculada por este Convenio, que jurisdiccionalmente o de hecho continúe el negocio de otra, se hará cargo de su personal manteniendo todas las condiciones económicas y laborales de la empresa de origen.

Se evitará, en lo posible, mantener duplicidad en las condiciones laborales en establecimientos que realmente formen una sola empresa.

En el caso de que la empresa adquirente pretenda establecer unas solas condiciones laborales para todos los trabajadores y centros de trabajo, recabarán previamente informe de los representantes legales de los trabajadores.

Disposición adicional primera.

1. En la categoría de Retocador se incluirá el personal que ya la tuviera, así como el que estuviera clasificado con la categoría de Iluminador, que desaparece.

2. En la categoría de Auxiliar administrativo se incluirá al personal clasificado hasta ahora en la categoría de Aspirante, que desaparece.

3. En la categoría de Vendedor se englobará al personal ahora clasificado en las categorías de Viajante y de Corredor de plaza o Vendedor, que se refunden en ésta.

4. En la categoría de Operador de microimagen se incluirá al personal hasta ahora clasificado en la categoría de Operador de microfilm y Operador de revelado y duplicado, que se refunden en ésta.

Disposición adicional segunda.

Las antiguas denominaciones de las categorías profesionales que a continuación se relacionan pasan a denominarse como se indica, según lo establecido en el artículo 5.2 de este Convenio Colectivo:

Encargado de taller: Encargado o Encargado de taller.

Operador: Operador de imagen.

Tirador: Tirador de laboratorio.

Telefonista o Auxiliar de caja: Telefonista/Recepcionista.

Jefe de sucursal: Jefe de sucursal o delegación.

Conductor de camiones o automóviles: Conductor.

Tabla salarial del Convenio Colectivo estatal 1996

Categorías profesionales	Salario Convenio — Pesetas	Antigüedad — Pesetas
Encargado o Encargado de taller	110.764	8.000
Jefe de laboratorio industrial	110.764	8.000
Jefe de asistencia técnica	110.764	8.000
Técnico	106.933	8.000
Ayudante	87.153	8.000
Fotógrafo	104.525	8.000
Operador de imagen	96.596	8.000
Tirador de laboratorio	96.596	8.000
Retocador	96.596	8.000
Operador de máquina automática, semiautomática o similares	88.526	8.000
Montador	88.526	8.000
Jefe de proyecto documental	110.764	8.000
Documentalista	104.525	8.000
Operador de microimagen	103.376	8.000
Operador documental	96.596	8.000
Grabador de datos	87.153	8.000
Piloto	110.764	8.000
Navegante operador de fotografía aérea	110.764	8.000
Fotógrafo aéreo	110.764	8.000
Delineante	106.933	8.000
Director	138.656	8.000
Jefe administrativo	110.764	8.000
Oficial administrativo	92.489	8.000
Auxiliar administrativo	87.153	8.000
Telefonista/Recepcionista	87.153	8.000
Jefe de sucursal o de delegación	111.991	8.000
Jefe de ventas	110.764	8.000
Vendedor	87.153	8.000
Dependiente	87.153	8.000
Mecánico de aeronave	96.596	8.000
Conductor	96.596	8.000
Oficial de mantenimiento	92.489	8.000
Almacenero	87.153	8.000
Cobrador	87.153	8.000
Limpiador/a	87.153	8.000
Ordenanza	87.153	8.000
Limpiador/a por horas	1.431	—
Aprendiz de primer año = 80 por 100 salario de Ayudante	69.722	—
Aprendiz de segundo año = 85 por 100 salario de Ayudante	74.080	—
Aprendiz de tercer año = 95 por 100 salario de Ayudante	82.795	—

Tabla de horas extraordinarias 1996

Categorías profesionales	Sin antigüedad — Pesetas	Un quinquenio — Pesetas	Dos quinquenios — Pesetas	Tres quinquenios — Pesetas	Cuatro quinquenios — Pesetas
Encargado o Encargado de taller	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Jefe de laboratorio industrial	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Jefe de asistencia técnica	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Técnico	1.630	1.752	1.874	1.996	2.118
Ayudante	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816

Categorías profesionales	Sin anti- güedad — Pesetas	Un quin- quenio — Pesetas	Dos quin- quenios — Pesetas	Tres quin- quenios — Pesetas	Cuatro quinquenios — Pesetas
Fotógrafo	1.593	1.715	1.837	1.959	2.081
Operador de imagen	1.472	1.594	1.716	1.838	1.960
Tirador de laboratorio	1.472	1.594	1.716	1.838	1.960
Retocador	1.472	1.594	1.716	1.838	1.960
Operador de máquina auto- mática, semiautomática o similares	1.349	1.471	1.593	1.715	1.837
Montador	1.349	1.471	1.593	1.715	1.837
Jefe de proyecto documental	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Documentalista	1.593	1.715	1.837	1.959	2.081
Operador de microimagen	1.576	1.698	1.820	1.942	2.064
Operador documental	1.472	1.594	1.716	1.838	1.960
Grabador de datos	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816
Piloto	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Navegante operador de foto- grafía aérea	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Fotógrafo aéreo	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Delineante	1.630	1.752	1.874	1.996	2.118
Director	2.114	2.236	2.357	2.479	2.601
Jefe administrativo	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Oficial administrativo	1.410	1.532	1.654	1.776	1.898
Auxiliar administrativo	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816
Telefonista/Recepcionista	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816
Jefe de sucursal o de delega- ción	1.707	1.829	1.951	2.073	2.195
Jefe de ventas	1.688	1.810	1.932	2.054	2.176
Vendedor	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816
Dependiente	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816
Mecánico de aeronave	1.472	1.594	1.716	1.838	1.960
Conductor	1.472	1.594	1.716	1.838	1.960
Oficial de mantenimiento	1.410	1.532	1.654	1.776	1.898
Almacenero	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816
Cobrador	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816
Limpiador/a	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816
Ordenanza	1.328	1.450	1.572	1.694	1.816

Los pilotos, además de sus percepciones correspondientes, percibirán una prima por actividad en vuelo del 10 por 100 de su salario Convenio. Dicha prima será fija excepto en caso de enfermedad común.

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

Para aquellos trabajadores que su antigüedad sea diferente a la expresada en las tablas de horas extraordinarias el cálculo se realiza con la siguiente fórmula:

$$\frac{[(\text{Salario Convenio} + \text{Antigüedad}) + 10 \text{ por } 100 \times 14]}{1.768} = \text{precio hora} \times 1,75 = \text{hora extraordinaria}$$

ANEXO I

Acuerdo nacional sobre formación profesional continua en el sector de las industrias fotográficas

Exposición de motivos

La formación profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de las industrias fotográficas depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente de las pequeñas y medianas empresas y, por ello, la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Es necesario abordar el tema de la formación en los sectores citados de forma global, buscando soluciones de conjunto, que nos permitan modernizar las empresas haciéndolas competitivas en el marco del Mercado Único Comunitario: Lo que exige desarrollár medidas de formación continua, cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de la Comunidad Económica Europea sobre formación profesional permanente de 5 de junio de 1989.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma

razonable sobre la base de las necesidades de las empresas y de los sectores mencionados estimulando, por ejemplo, la formación transversal común a diferentes actividades industriales. Al mismo tiempo, habrá que dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con la finalidad de conseguir una formación de calidad.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en los sectores a que se hace referencia, suscriben el presente acuerdo nacional sectorial de formación continua, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan en dichos sectores, al amparo del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992 y como desarrollo del mismo, en el ámbito de las industrias fotográficas.

El citado acuerdo nacional de formación continua en las industrias fotográficas se regirá por las siguientes normas:

Preámbulo

De conformidad con lo expresado en el artículo 19 del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Fotográficas, y con las facultades previstas en el artículo 15 del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, las partes firmantes del citado Convenio Colectivo nacional, crean una Comisión Paritaria Sectorial para cuyo normal funcionamiento acuerdan las siguientes normas de procedimiento:

Artículo 1. Formación continua.

A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas de la industria fotográfica amparadas por este acuerdo y a través de las modalidades previstas en el mismo y en el acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas de los sectores afectados con la formación individual del trabajador.

La Comisión Paritaria Sectorial para la Formación Continua podrá proponer la incorporación a este acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua o sean fruto de la experiencia acumulada en los referidos sectores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedarán sujetas al campo de aplicación de este acuerdo todos los planes formativos presentados por las asociaciones y federaciones empresariales, así como de las empresas, cuyas actividades productivas se desarrollen en los sectores de las industrias incluidas en el ámbito funcional de este acuerdo, y estén dirigidas a los trabajadores ocupados, de conformidad con el contenido del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su firma.

El acuerdo quedará automáticamente prorrogado mientras esté en vigor el acuerdo nacional sobre formación continua, o éste sea ratificado por las diferentes confederaciones empresariales o sindicales.

Artículo 5. Tipo de planes de formación.

Las acciones formativas amparadas por el presente acuerdo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

A) Planes sectoriales: Son aquellos que, promovidos por cualquiera de las entidades sindicales o empresariales firmantes del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Fotográficas, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general para los distintos sectores que abarca el citado Convenio.

B) Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a 200 trabajadores o que, ocupando a más de 200, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.

C) Planes de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por empresas de más de 200 trabajadores.

Artículo 6. *Contenido de los planes de formación.*

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- A) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- B) Colectivo afectado por categorías y número de participantes.
- C) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- D) Instrumentos de evaluación previstos.
- E) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- F) Estimación del montaje anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Artículo 7. *Planes de formación en el ámbito sectorial estatal.*

Conforme a lo establecido en el artículo 8 del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, en el marco del Convenio Colectivo Sectorial Nacional para las Industrias Fotográficas se establecerán los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación tanto de empresas como agrupados y que contemplarán necesariamente los siguientes aspectos:

- A) Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
- B) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- C) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación.
- D) Régimen de permisos de formación que se ajustará a lo previsto en el capítulo V del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992.
- E) Competencia de la Comisión Paritaria Sectorial, con arreglo a lo establecido en el artículo 15 del mencionado acuerdo nacional.

Artículo 8. *Comisión Paritaria Sectorial.*

8.1 Constitución.—La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua para las Industrias Fotográficas estará compuesta por tres representantes de las organizaciones sindicales y tres de la representación empresarial firmantes de este acuerdo o de cualquier otra organización adherida al acuerdo nacional sobre formación continua.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y en su nombre ejercerán el derecho al voto.

8.1.1 Duración y cese.—Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente acuerdo, pudiendo cesar su cargo por:

- A) Libre revocación de las organizaciones que les eligieron.
- B) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria Sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

8.1.2 Domicilio social.—La Comisión Paritaria Sectorial tendrá provisionalmente su domicilio social en Madrid, plaza de Cristino Martos, número 4, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro bastando para ello el acuerdo de las partes.

8.1.3 Secretaría permanente.—Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el artículo 8.1.2 de este acuerdo. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- A) Convocar a las partes con siete días de antelación.
- B) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- C) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- D) Cuantas otras le sean encomendadas por acuerdos de la Comisión Paritaria Sectorial, para su mejor funcionamiento.

8.1.4 Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial.—La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en los locales que ponga para tal fin FORCEM, ajustándose al calendario de reuniones que aconge dicha Fundación. No obstante se podrá reunir de forma extraordinaria cuando así lo solicite alguna de las partes.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción; con siete días naturales, de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión. No obstante las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta.

La Comisión Paritaria Sectorial elegirá, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario para un período anual.

La Presidencia será llevada a cabo por la representación sindical.

La Secretaría será llevada a cabo por la representación empresarial.

La Comisión Paritaria Sectorial quedará válidamente constituida cuando concurren un tercio de la totalidad de los miembros de cada una de las representaciones empresariales y sindicales.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

8.1.5 Adopción de acuerdos.—Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

8.1.6 Adhesión.—La adhesión de una nueva organización al presente acuerdo conllevará la correspondiente ampliación de sus componentes de manera que se respete la proporcionalidad de la representación de las organizaciones firmantes de este acuerdo.

8.2 Funciones.—La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

A) Velar por el cumplimiento de este acuerdo sectorial, sin perjuicio de las competencias propias del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992.

B) Establecer criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales, de empresas y agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar. Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Regulación del régimen aplicable a los permisos de formación conforme a lo dispuesto por la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua.

C) Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

D) Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa y elevarlos para su financiación a la Comisión Paritaria Estatal de Formación.

E) Tramitar y elevar a la Comisión Paritaria Estatal de Formación los planes de formación continua de las empresas de más de 200 trabajadores.

F) Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de la formación continua en los distintos sectores que abarca el acuerdo. La Comisión Sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación, atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

G) Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en los sectores que abarca el acuerdo.

H) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

I) Ejecutar los acuerdos de la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

J) Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas y de los subsectores.

K) Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

L) Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este acuerdo bipartito de formación continua en la industria fotográfica.

LL) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

Artículo 9. Tramitación de los planes de formación.

9.1 Planes de formación de empresa.—Las empresas que deseen financiar con cargo a este acuerdo su plan de formación profesional continua deberán:

A) Establecer el período de duración del plan que, con carácter general, será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurran circunstancias específicas que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria Sectorial.

B) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).

Calendario de ejecución.

Colectivos a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.

Criterio de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días, a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

C) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Paritaria Estatal quien debe aprobar su financiación.

D) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria Estatal.

9.2 Planes de formación agrupados:

A) Los planes agrupados habrán de presentarse, en el modo que se acuerde, para su aprobación a la Comisión Paritaria Sectorial.

B) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua, para su financiación.

C) Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

D) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, que lleve a cabo la Comisión Paritaria Sectorial.

9.3 Planes de formación-sectoriales.—A los efectos de su tramitación, los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el apartado anterior referido a los planes de formación agrupados.

Artículo 10. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este acuerdo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo V del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992.

Artículo 11. Naturaleza del acuerdo.

El presente acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 de dicha norma legal al versar sobre una materia concreta cual es la formación continua en las empresas.

A tenor de lo establecido en el apartado anterior, el presente acuerdo obliga a las organizaciones signatarias y sus estipulaciones serán insertadas en el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Fotográficas, constituyendo a estos efectos lo acordado en todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte, vinculándose su desarrollo al mencionado Convenio a través del artículo 19 del mismo.

Sin embargo, a efectos de caducidad se estará a lo dispuesto en el artículo 4 de este acuerdo.

3350

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 1997, de la Secretaría General de Asuntos Sociales, por la que se da publicidad al programa de sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles para el primer trimestre del año 1997.

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de diciembre de 1995, determina los elementos esenciales del régimen de los sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), ordenando, a su vez, la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» la cantidad a emitir, el porcentaje que se destine a premios, la distribución de los mismos, el precio del cupón y la fecha de celebración de los sorteos.

Por su parte, el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la ONCE establece en su artículo 8.3.d) que el Consejo de Protectorado de la ONCE podrá acordar el volumen de emisión que corresponda a cada trimestre, en función del porcentaje de cupones no vendidos que se haya producido en el trimestre anterior.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de diciembre de 1995, así como en el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, y previo acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Protectorado, en su reunión del día 29 de enero de 1997, que actúa por delegación del citado Consejo, procede dar publicidad al programa de sorteos del cupón de la ONCE para el trimestre de 1997, en la que se incluye la modificación temporal en el sorteo de los viernes del premio especial a un solo cupón, en 200.000.000 de pesetas, 3 de enero, 7 de febrero y 7 de marzo.

Primero.—Sorteo de lunes a jueves.

1.1 Cantidad máxima de emisión por sorteo, de lunes a jueves, en los meses de enero, febrero y marzo, la de 1.800.000.000 de pesetas, distribuidas en 120 series de 100.000 números cada una, del 00000 al 99999.

1.2 Cantidad destinada a premios en los sorteos, de lunes a jueves, de los meses de enero, febrero y marzo, la de 855.000.000 de pesetas por sorteo, que representan el 47,5 por 100 del total de la emisión.

1.3 Distribución de premios por emisión:

1.3.1 Premio mayor: 3.800.000 pesetas por cupón, a un único cupón de cada serie, cuyas cinco cifras coincidan con las del número agraciado y estén dispuestas en el mismo orden (25,33 por 100 del total de la emisión).

1.3.2 Premio al anterior y posterior del premio mayor: 100.000 pesetas por cupón a dos cupones de cada serie, cuyas cinco cifras coincidan en el mismo orden con el número anterior o el posterior al agraciado con el premio mayor (1,33 por 100 del total de la emisión).

1.3.3 Premio a las cuatro últimas cifras: 50.000 pesetas por cupón a los nueve cupones de cada serie, cuyas cuatro últimas cifras (unidades de millar, centenas, decenas y unidades) coincidan con las del número agraciado y estén dispuestas en el mismo orden (3 por 100 del total de la emisión).

1.3.4 Premio a las tres últimas cifras: 5.000 pesetas por cupón, a los 90 cupones de cada serie, cuyas tres últimas cifras (centenas, decenas y unidades) coincidan con las del número agraciado y estén dispuestas en el mismo orden (3 por 100 del total de la emisión).

1.3.5 Premio a las dos últimas cifras: 500 pesetas por cupón, a los 900 cupones de cada serie, cuyas dos últimas cifras (decenas y unidades) coincidan con las del número agraciado y estén dispuestas en el mismo orden (3 por 100 del total de la emisión).

1.3.6 Premio a la última cifra (reintegro): 150 pesetas por cupón a los 9.000 cupones de cada serie cuya última cifra (unidades) coincida con el número agraciado (9 por 100 del total de la emisión).

1.3.7 Premio a diez series de los números anterior y posterior del premio mayor: 2.550.000 pesetas por cupón, a 20 cupones correspondientes a diez series correlativas de los números anterior y posterior al número agraciado con el premio mayor. El número de serie deberá coincidir con cualquiera de las diez series cuyos límites inferior y superior (ambos incluidos) vendrán expresados en la bola extraída, a tal efecto, en el sexto bombo (2,84 por 100 del total de la emisión).

1.3.7.1 Este premio se hará efectivo de la siguiente forma: 150.000 pesetas a la presentación del cupón y 2.400.000 pesetas repartidos en veinticuatro mensualidades de 100.000 pesetas cada una.

1.3.8 Únicamente serán acumulables los premios contenidos en 1.3.2 y 1.3.7.

1.4 Precio del cupón: 150 pesetas.

Segundo.—Sorteo de los viernes con un premio especial a un solo cupón de 150.000.000 de pesetas, en los meses de enero, febrero y marzo, excepto los días 3 de enero, 7 de febrero y 7 de marzo.