

10515 *RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IX Convenio colectivo para la empresa Ros Fotocolor, S. A.*

Visto el texto del IX Convenio Colectivo para la Empresa Ros Fotocolor, S.A. (Código de Convenio n.º 9004502) que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

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, 2 de junio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

IX CONVENIO DE LA EMPRESA «ROS FOTOCOLOR, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de Madrid y a los de las plazas de Barcelona, A Coruña, Valencia y Valladolid de la Empresa «Ros Fotocolor, Sociedad Anónima», actualmente dedicada al revelado y positivado de fotografías en color, blanco y negro y comercio al por mayor de material fotográfico.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio será de aplicación para todos los trabajadores de la empresa en los centros de trabajo y representaciones citadas en el artículo 1.

Artículo 3. *Derecho supletorio.*

Con la entrada en vigor del presente convenio, se establece como derecho supletorio para todas aquellas cuestiones no contempladas en el mismo el Convenio General de la Industria Química.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2007. No obstante, se prorrogará desde esta fecha por iguales y sucesivos períodos de un año, si con tres meses de antelación, cuando menos, a su vencimiento, no fuera denunciado por alguna de las partes.

La parte que promueva la denuncia de este Convenio, lo hará con tres meses de antelación a su vencimiento o al de sus prorrogas, lo comunicará a la otra parte por escrito, expresando detalladamente la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y detalle de las materias objeto de negociación. De ésta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de esta comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario de negociación.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

A todos los efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2005, al 1 de Enero de 2006 para el segundo año de vigencia y al 1 de Enero de 2007 para el tercer año de vigencia.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 6.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 7. *Definición de los Grupos Profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Empresa Ros Fotocolor inmersa en la Industria Fotográfica, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Servicios.
- c) Mantenimiento.
- d) Comercial.
- e) Administración.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y practica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía.—Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

- a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.—Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.)

IV. Responsabilidad.—Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este Subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.—Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, etc.

Grupo profesional I. Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación.—Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatoria.

Grupo profesional 2. Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáner, etc.

Formación.—La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional 3. Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.—La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional.

Grupo profesional 5. Criterios generales.

(1) Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

(2) También se incluyen funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

(3) Así como funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, esta función comporta una actividad técnica o profesional especializada.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.—(1) Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

(2) Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio a nivel de diplomatura o ingeniería técnica.

(3) Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado superior.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo, horario y vacaciones.

Artículo 8. *Jornada laboral.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima de 1.816 horas de trabajo efectivo en el año 2005, de 1.804 horas de trabajo efectivo en el año 2006, y de 1792 horas de trabajo efectivo en el año 2007.

Siempre que sea compatible con el funcionamiento de la Empresa y salvo que las necesidades del servicio lo impidan o exista mutuo acuerdo de las partes en sentido contrario, las reducciones de jornada aquí pactadas se aplicarán en jornadas completas o medias jornadas.

El personal cuya duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas disfrutará de media hora de descanso dentro de la misma, cuyo señalamiento dependerá de las necesidades de la producción y será considerada como tiempo efectivo de trabajo.

Distribución irregular de la jornada anual en la empresa:

Debido a los períodos punta de producción en la actividad de la empresa, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley (Art. 34 del E.T.). La empresa deberá comunicar el inicio de la distribución irregular de la jornada con una antelación mínima de 48 horas. En ningún caso se superará la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

Artículo 9. *Descanso semanal.*

Como norma general, la jornada laboral será de cinco días a la semana, con un descanso ininterrumpido de dos días. Por razones productivas y/u organizativas, previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se podrá ampliar la jornada laboral a seis días, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Artículo 10. *Vacaciones.*

El personal disfrutará de treinta días naturales anuales retribuidos de vacaciones, de los cuales quince días se disfrutarán ininterrumpidamente en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Se establece una gratificación de 200 euros para el personal, que no pudiendo disfrutar de su quincena en periodo estival (1 de Junio al 30 Septiembre) por necesidades de producción.

En aquellos casos que se disfrute una parte de la quincena de vacaciones estivales en el periodo de (Octubre a Mayo) se le aplicará la gratificación en su parte proporcional.

Si durante el disfrute de vacaciones cualquier trabajador sufriera accidente o enfermedad con incapacidad transitoria, reconocida por el Médico de la Seguridad Social, no se computará, a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiere durado esta situación; si bien dichos

días de incapacidad transitoria no computados como vacaciones los disfrutará en otro período según las necesidades del servicio.

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.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, salvo que cause baja en la empresa.

CAPÍTULO IV

Plantilla, contrato, traslados y ceses.

Artículo 11. *Contratación.*

Por razón de las características del servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en:

- a) Personal fijo, que son los admitidos por la empresa, sin pactar modalidad alguna en cuanto a la duración del contrato.
- b) Personal temporal es el admitido por esta empresa en cualquiera de las modalidades de contratación de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Artículo 12. *Duración del contrato.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12.1 *Contratos de duración determinada.*

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se estará a lo que en cada momento determine la legislación vigente.

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 12.2 *Contratos de interinidad.*

Se celebrará 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, siempre que en contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

El cese del personal interino tendrá lugar sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le corresponda.

Artículo 12.3 *Contrato de trabajo en prácticas.*

Se podrá celebrar contrato en prácticas con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en la legislación vigente y lo dispuesto en el artículo 11.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el contrato en prácticas se concierte por una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogarlo por períodos mínimos de seis meses, pero sin superar el período máximo de dos años.

Artículo 12.4 *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa y lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual.

Artículo 12.5 *Contratos para la formación.*

Los contratos para la formación se formalizarán de acuerdo con la legislación vigente, y estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación de aquellos trabajadores que no estén en posesión

de la formación teórica o práctica necesaria y en aquellos supuestos que por su propia naturaleza requieren un conocimiento y experiencia determinados.

Artículo 12.6 *Denuncia de los contratos.*

En los contratos superiores a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

La falta de notificación por parte de la empresa solamente la obliga a indemnizar 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 su baja en la empresa, de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a ésta a descontarle de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso no avisado hasta el límite de quince días.

Al trabajador con contrato indefinido que rescinda su relación laboral le será de aplicación lo del párrafo anterior.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Todos los trabajadores que ingresen en la empresa se considerarán a prueba siempre que se consigne por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Durante el periodo de prueba el trabajador percibirá la remuneración legal correspondiente a la del grupo profesional para la que fue sometido a prueba en la empresa.

La duración del periodo de prueba para los distintos grupos profesionales establecidas en este Convenio será según lo establecido en la siguiente tabla:

- Grupo profesional 5: De cuatro a seis meses.
- Grupo profesional 4: Tres meses.
- Grupos profesionales 2 y 3: Dos meses.
- Grupo profesional 1: Un mes.

Artículo 14. *Traslado del personal.*

Se entiende por traslado el cambio del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo necesariamente un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- 1.º Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
- 2.º Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- 3.º Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades de servicio.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los Representantes de los Trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando y, si procede, la empresa abonará la diferencia de renta en más si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, 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 15. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores afectados por este convenio, podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para la empresa esta concesión, a la vez que la simultánea contratación de trabajadores que estén inscritos como desempleados en la oficina de empleo. Todo ello según lo previsto en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 16. *Salario Mínimo Garantizado (Salario base).*

El salario base es el Salario Mínimo Garantizado (SMG) de cada Grupo Profesional. Las cantidades que excedan de dicho SMG, si las hubiere, serán Plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 15 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el Plus Convenio exprese conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo Grupo Profesional.

Como consecuencia del establecimiento de este nuevo sistema y de la regularización que debe llevar a cabo la Dirección de la Empresa, inicialmente solo tendrán Plus Convenio aquellos trabajadores que en la actualidad tengan reflejado en su recibo de nómina el concepto de Complemento Personal, hasta el máximo establecido, no siendo las cantidades reflejadas en el concepto de Plus Convenio ni absorbibles ni compensables.

Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta a estos dos conceptos (SMG y Plus Convenio) y a los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad, complemento de puesto de trabajo, constituirá el complemento personal del trabajador.

Artículo 17. *Incremento salarial.*

Incremento año 2005.—Con efecto 1 de enero de 2005, se incrementará el SMG (salario base) establecido en este Convenio, Plus Convenio y Complemento Personal, si los hubiere, en IPC Previsto. Conocido el índice de precios al consumo definitivo del año 2005, la diferencia con respecto a la previsión del Gobierno sobre el índice de precios al consumo de este año se trasladará a las tablas del anexo II. Los haberes correspondientes a dicho incremento se abonarán por la empresa en el mes siguiente al de la publicación de dicho índice definitivo con efecto de 1 de enero de 2005.

Incremento año 2006.—Con efecto 1 de enero de 2006, se incrementará el SMG (salario base) establecido en este Convenio, Plus Convenio y Complemento Personal, si los hubiere, en el IPC previsto. Conocido el Índice de Precios al Consumo definitivo del año 2006, la diferencia con respecto a la previsión del Gobierno sobre el índice de precios al consumo de este año se trasladará a las tablas del anexo II. Los haberes correspondientes a dicho incremento se abonarán por la empresa en el mes siguiente al de la publicación de dicho índice definitivo con efecto de 1 de enero de 2006.

Si al cierre del ejercicio contable, la empresa hubiese obtenido un beneficio neto superior a 1.202.024 euros, el incremento salarial será el IPC previsto por el gobierno más un 0,8%. Conocido el índice de precios al consumo definitivo, se actuará como se indica en el párrafo anterior, manteniendo el porcentaje del 0,8% como mejora del poder adquisitivo de los trabajadores.

Incremento año 2007.—Con efecto 1 de enero de 2007, se incrementará el SMG (salario base) establecido en este Convenio, Plus Convenio y el Complemento Personal, si los hubiere, en el IPC previsto, más un 0,5%. Conocido el Índice de Precios al Consumo definitivo del año 2007, la diferencia con respecto a la previsión del Gobierno sobre el índice de precios al consumo de este año se trasladará a las tablas del anexo II, manteniéndose el porcentaje diferencial establecido para este año como mejora del poder adquisitivo de los trabajadores. Los haberes correspondientes a dicho incremento se abonarán por la empresa en el mes siguiente al de la publicación de dicho índice definitivo con efecto 1 de enero de 2007.

Obtenido un beneficio neto 1.202.024 euros, reflejado en el apartado relativo al incremento del año 2006, la empresa incrementará los salarios en el año 2007 en el IPC previsto por el gobierno más un 1,2%. Constatado el índice de precios al consumo se actualizarán las tablas salariales manteniendo el porcentaje del 1,2% como mejora del poder adquisitivo de los trabajadores.

Artículo 18. *Corrección del absentismo.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

I. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.

II. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

III. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

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

Relación de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización, que generen I.T.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal.

Para reducir el absentismo (entendido como tal la Incapacidad Temporal, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por 100 de la jornada/ anual a trabajar, el trabajador dejará de percibir el Complemento de Incapacidad Temporal si hasta la firma del presente convenio lo viniera percibiendo, pasando desde ese momento y hasta el 31 de diciembre del año en curso las cantidades establecidas por la normativa de la Seguridad Social.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Todos los trabajadores percibirán, además, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistente en trienios, para cada uno de los cuales se fija un valor tipo de 26,67 euros, no pudiendo superar en ningún caso el 50 por 100 del salario base correspondiente. Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

Artículo 20. *Plus transporte.*

El personal percibirá la cantidad de 69,69 euros (sesenta y tres con veintinueve) en concepto de plus de transporte, en once mensualidades, para todos los trabajadores.

Artículo 21. *Nocturnidad.*

El Plus de nocturnidad lo percibirá todo trabajador que preste sus servicios en jornada completa del turno de noche percibiendo un importe del 25 por 100 del salario base actualizado de cada grupo profesional, o la parte proporcional al tiempo trabajado en el supuesto de ausencia justificada, siempre que el trabajador haya hecho acto de presencia en la empresa.

Dicho plus se percibirá por día efectivo trabajado de noche, y no será efectivo, por tanto, en las ausencias de jornada completa del trabajador, aunque estas ausencias tengan carácter de licencia retribuida.

Se entiende por período nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres pagas extraordinarias al año: verano, Navidad y beneficios, y su cuantía será del 100 por 100, sobre los siguientes conceptos:

Salario Mínimo Garantizado (salario base), Plus Convenio, Complemento personal y antigüedad.

La paga de verano se satisfará junto con el mes de junio y la de Navidad en la primera quincena de diciembre.

En cuanto se refiere a la paga de beneficios, su importe se prorrateará en doce mensualidades.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Teniendo en cuenta que la actividad de la empresa se puede catalogar de temporada de verano, dado que el 75 por 100 de la facturación se produce en estos meses.

Que, dentro de estos meses punta, existen días punta (lunes, martes y miércoles), con el 200 por 100 o el 300 por 100 de otros días.

Que, para las funciones especializadas, no existe personal cualificado y su aprendizaje requiere varios años de prácticas.

Ante los hechos anteriormente expuestos, y con el fin de poder desarrollar los trabajos punta, aprobamos y convenimos la realización de las horas extraordinarias necesarias para no causar un grave perjuicio a la empresa, con el límite de lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo de la hora extraordinaria individual se efectuará de la siguiente forma:

Para horas extraordinarias diurnas realizadas de seis a veintidós horas:

Sumando los resultados de multiplicar por quince (15) los conceptos de salario base, plus convenio, complemento personal y antigüedad, si los hubiera, y de multiplicar por doce (11) el plus de transporte. El total de esta suma se dividirá por las horas pactadas anuales de trabajo, (año 2005 mil ochocientos dieciséis, año 2006 mil ochocientos cuatro, año 2007 mil setecientos noventa y dos), obteniendo el importe de la «hora profesional». El importe de esta «hora profesional» se incrementará con un 75 por 100 para obtener la «hora extraordinaria».

Es decir,

$$(S.B. * 15 * 175/100) + (P.C.+A.+C.P. * 15 * 175/100) + (PT * 11 * 175/100)/1816 = \text{Hora extraordinaria.}$$

Para horas extraordinarias nocturnas realizadas de veintidós a seis horas:

El cálculo se efectuará de igual forma, excepto que el incremento de la a hora extraordinaria será de un 75 por 100 para los conceptos de complemento personal, antigüedad y plus de transporte y del 100 por 100 para el salario base.

Es decir,

$$(S.B. * 15 * 200/100) + (P.C.+A.+C.P. * 15 * 175/100) + (PT * 11 * 175/100)/1816 = \text{Hora extraordinaria nocturna.}$$

Siendo:

S.B.: Salario base.

P.C.: Plus Convenio.

C.P.: Complemento personal.

P.T.: Plus de transporte.

A: Antigüedad.

Artículo 24. *Premios.*

Se establecen los siguientes premios:

Premio natalidad por hijo: 139,80 euros.

Premio nupcialidad: 209,73 euros.

Premio a los diez años de servicio: 279,63 euros.

Premio a los veinte años de servicio: 488,75 euros.

Premio a los treinta años de servicio: 908,83 euros.

Premio a los cuarenta años de servicio: 1.747,76 euros.

CAPÍTULO VI

Licencias y Excedencias.

Artículo 25. *Licencias.*

Todos los trabajadores, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

a) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo de la Seguridad Social, cuando, por razón de

enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral. Existiendo un crédito de cuarenta horas al año, descontándose el resto.

b) Quince días naturales en caso de matrimonio.

c) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

d) Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

g) 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.

h) Por el tiempo indispensable para asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 26. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con media hora con la misma finalidad. Éste podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retributiva tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un cuarto y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con un mes de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 27. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto el tiempo que dure esta situación, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

El trabajador que no solicite el reingreso como mínimo con un mes de antelación antes de su terminación causará baja definitiva en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional, y si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en otro inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En cualquier caso, la empresa estará obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con arreglo a los siguientes artículos. Si bien las faltas que en los mismos se describen no tienen carácter limitativo, por lo que, en caso de comisión de otros no contemplados en los mismos, se tendrá en cuenta para su sanción lo previsto en el artículo 58.

Artículo 29. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.º La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en asistencia al trabajo, con retraso inferior a quince minutos en horario de entrada sin la debida justificación.

2.º No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado con antelación a la misma, salvo que pruebe el interesado la imposibilidad de efectuarla y, en todo caso, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al hecho.

3.º El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.º Pequeño descuido en la conservación del material.

5.º Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa, a su imagen o a sus compañeros.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debida.

7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales circunstancias produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9.º Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11.º La incorrección en el trato a los superiores y la de éstos con los de la a escala inferior.

12.º Falta de educación en el trato con los compañeros.

Artículo 31. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2.º Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.º La simulación de enfermedad o accidente.

6.º La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de aquella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada falta muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.º Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.º La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.º La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12.º La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riegos de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.º La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días consecutivos o cinco o más alternos en un mes.

3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.º La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza, respecto de su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

7.º La embriaguez habitual o toxicomanía.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

9.º Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

10.º Causar acciones graves por negligencia o imprudencia.

11.º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13.º El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15.º El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

16.º El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

17.º El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley/1955, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 33. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 34. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 35. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII**Seguridad y salud laboral****Artículo 36. Seguridad y salud.**

Todo trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de salud laboral, así como él deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que la empresa pone a su disposición.

En la Empresa se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuyos derechos, facultades y obligaciones se establecerán en el Régimen de funcionamiento interno en el ámbito de la empresa.

Los trabajadores, a través de la empresa, tendrán derecho a la información necesaria sobre los materiales empleados, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental.

Asimismo, tendrá derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecánico de su prevención.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente que se realice sobre su medio ambiente, en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se le efectúe. Tendrán, también, derecho a que estos resultados le sean facilitados. Toda la información a la cual tiene derecho el trabajador será facilitada por escrito con el acuse de recibo oportuno.

Artículo 37. Reconocimientos médicos.

Todo el personal se someterá una vez al año a un reconocimiento médico específico en relación con los riesgos que existan en los puestos de trabajo, a través de los servicios que a tal efecto la empresa les proporcione, asimismo, todo el personal que ingrese en la empresa se le podrá exigir el reconocimiento médico previo.

La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

La empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores se dotará del Servicio de Prevención necesario, estableciéndose con la antelación necesaria los servicios que ofrece así como la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 38. Seguro de vida y accidente.

Todo el personal sin distinción gozará de un seguro de vida y accidentes de 3005,06 euros, que la empresa tiene contratado y a su cargo con una compañía de seguros.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral se acordará la Mutua que la empresa contratará para cubrir los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, quedando las contingencias comunes cubiertas por la Seguridad Social, todo ello respetando la finalidad y cuantía anteriormente indicadas.

Artículo 39.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, la empresa completará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, complemento personal y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquellos de naturaleza variable.

Se entenderá por hospitalización el período de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo.

Se establecerá en el Comité de Seguridad y Salud Laboral los puestos de trabajo que deben ser ocupados por los trabajadores a los cuales les sea de aplicación los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acordándose así mismo la formación e información relativa al artículo 19 de la misma Ley.

Artículo 40.

Dadas las características especiales del desarrollo de la producción, con meses, días y horas punta, la empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de enfermedad o accidente de trabajo, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias, que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo, es decir, SMG, Plus Convenio y demás conceptos retributivos del Grupo Profesional o función, calculados con los criterios establecidos en este Convenio.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones

excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

Artículo 41. Obsequio Navidad.

Con motivo de las fiestas navideñas, se efectuará un obsequio a todos los trabajadores de la empresa, con un valor máximo de 90,15 euros por empleado.

Competencia del Comité de Empresa

Artículo 42.

Las competencias del Comité de Empresa se regirán según el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Disposiciones complementarias

Disposición adicional primera. Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia de cumplimiento del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria estará compuesta por tres titulares por cada una de las partes, empresarial y sindical, y sus correspondientes suplentes.

Se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes en tiempo y forma reglamentaria, y los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión paritaria será Cl. Emilio Muñoz, 51-28037 Madrid.

ANEXO I

Tabla de salario base para el personal de «Ros Fotocolor, Sociedad Anónima», al 31.12.04

	Salario base mensual - Euros	Salario base anual - Euros
Jefe Laboratorio	1.046,34	15.695,10
Encargado	835,88	12.538,20
Supervisor de Producción	806,94	12.104,10
Oficial de primera	707,71	10.615,65
Oficial de segunda	597,99	8.969,85
Auxiliar Laboratorio	531,60	7.974,00
Retocador/a	707,71	10.615,65
Jefe Servicio Técnico	835,88	12.538,20
Oficial de primera Servicio Técnico	707,71	10.615,65
Oficial de segunda Servicio Técnico	597,99	8.969,85
Oficial de tercera Servicio Técnico	531,60	7.964,00
Oficial Distribución	707,71	10.615,65
Ayudante Distribución	638,52	9.577,80
Auxiliar Distribución	531,60	7.974,00
Almacenero	638,52	9.577,80
Conductor	707,71	10.615,65
Repartidor	531,60	7.974,00
Guarda	707,71	10.615,65
Limpiador/a	638,52	9.577,80
Camarero/a	705,36	10.580,40
Cocinero/a	531,98	7.979,70
Encargado Mantenimiento	835,88	12.538,20
Oficial de primera Mantenimiento	707,71	10.615,65
Oficial de segunda Mantenimiento	638,52	9.577,80
Director Comercial	1.046,34	15.695,10
Jefe Ventas	811,53	12.172,95
Jefe Sucursal	707,71	10.615,65
Agente Ventas	638,52	9.577,80
Director Compras	1.046,34	15.695,10
Director administrativo	1.046,34	15.695,10
Jefe administrativo	835,88	12.538,20
Jefe Sección Administración	728,95	10.934,25
Oficial de primera administrativo	677,61	10.158,15
Oficial de segunda administrativo	638,52	9.577,80

	Salario base mensual Euros	Salario base anual Euros
Auxiliar administrativo	584,77	8.771,55
Secretario/a	677,61	10.158,15
Analista Programador	1.046,34	15.695,10
Operador Máquinas Terminales	707,71	10.615,65
Telefonista/Recepcionista	638,52	9.577,80
Cobrador	638,52	9.577,80
Ordenanza	638,52	9.577,80

A partir de la entrada en vigor del convenio, pasara de categorías a grupos profesionales, quedando vigente la tabla que a continuación se detalla, en el Anexo II.

ANEXO II

Grupos profesionales	Categorías	Salario base anual	Salario Convenio nuevo
1	Auxiliar Laboratorio	7.974,00	8.771,55
	Auxiliar Distribución	7.974,00	8.771,55
	Auxiliar Administrativo	8.771,55	8.771,55
2	Cocinero/a	7.979,70	9.577,80
	Oficial Segunda Laboratorio	8.969,85	9.577,80
	Oficial Segunda Distribución	9.577,80	9.577,80
	Oficial Segunda Mantenimiento	9.577,80	9.577,80
	Oficial Segunda Administrativo	9.577,80	9.577,80
	Almacenero	9.577,80	9.577,80
	Agente de Ventas	9.577,80	9.577,80
	Telefonista/Recepcionista	9.577,80	9.577,80
	Cobrador	9.577,80	9.577,80
	Ordenanza	9.577,80	9.577,80
3	Oficial Primera Laboratorio	10.615,65	10.934,25
	Oficial Primera Distribución	10.615,65	10.934,25
	Oficial Primera Mantenimiento	10.615,65	10.934,25
	Oficial Primera Administrativo	10.158,15	10.934,25
	Retocador/a	10.615,65	10.934,25
	Conductor	10.615,65	10.934,25
	Jefe de Sucursal Ventas	10.615,65	10.934,25
	Secretario/a	10.158,15	10.934,25
	Operador Máquina Terminal	10.615,65	10.934,25
	Jefe de Sección y Administración	10.934,25	10.934,25
4	Supervisor de Producción	12.104,10	12.172,95
	Jefe de Ventas	12.172,95	12.172,95
	Digital Photo Shop	-	12.172,95
5	Encargado	12.538,20	12.538,20
	Encargado de Mantenimiento	12.538,20	12.538,20
	Jefe Administrativo	12.538,20	12.538,20
6	Jefe de Laboratorio	15.695,10	15.695,10
	Director Comercial	15.695,10	15.695,10
	Director Compras	15.695,10	15.695,10
	Director Administrativo	15.695,10	15.695,10
	Analista Programador	15.695,10	15.695,10

ANEXO III

Tabla de salario base para el personal de «Ros Fotocolor, Sociedad Anónima», al 01.01.05

Grupos profesionales	Categorías	Salario base mensual	Salario base anual
1	Auxiliar Laboratorio	596,47	8.947,05
	Auxiliar Distribución	596,47	8.947,05
	Auxiliar Administrativo	596,47	8.947,05
2	Cocinero/a	651,29	9.769,35
	Oficial Segunda Laboratorio	651,29	9.769,35
	Oficial Segunda Distribución	651,29	9.769,35
	Oficial Segunda Mantenimiento	651,29	9.769,35
	Oficial Segunda Administrativo	651,29	9.769,35
	Almacenero	651,29	9.769,35
	Agente de Ventas	651,29	9.769,35

Grupos profesionales	Categorías	Salario base mensual	Salario base anual
3	Telefonista/Recepcionista	651,29	9.769,35
	Cobrador	651,29	9.769,35
	Ordenanza	651,29	9.769,35
	Oficial Primera Laboratorio	743,53	11.152,95
	Oficial Primera Distribución	743,53	11.152,95
	Oficial Primera Mantenimiento	743,53	11.152,95
	Oficial Primera Administrativo	743,53	11.152,95
	Retocador/a	743,53	11.152,95
	Conductor	743,53	11.152,95
	Jefe de Sucursal Ventas	743,53	11.152,95
	Secretario/a	743,53	11.152,95
	Operador Máquina Terminal	743,53	11.152,95
	Jefe de Sección y Administración	743,53	11.152,95
4	Supervisor de Producción	827,76	12.416,40
	Jefe de Ventas	827,76	12.416,40
	Digital Photo Shop	827,76	12.416,40
5	Encargado	852,60	12.789,00
	Encargado de Mantenimiento	852,60	12.789,00
	Jefe Administrativo	852,60	12.789,00
6	Jefe de Laboratorio	1.067,27	16.009,05
	Director Comercial	1.067,27	16.009,05
	Director Compras	1.067,27	16.009,05
	Director Administrativo	1.067,27	16.009,05
	Analista Programador	1.067,27	16.009,05

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

10516

RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2005, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración para mejorar la eficiencia de la política de reindustrialización en Andalucía mediante la Red de Espacios Tecnológicos, celebrado entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Junta de Andalucía.

El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, han suscrito el 1 de marzo de 2005, un Convenio de colaboración para mejorar la eficiencia de la política de reindustrialización en Andalucía mediante la Red de Espacios Tecnológicos, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado de dicho convenio, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 2 de junio de 2005.—El Director General, Jesús Candil Gonzalo.

ANEXO

Protocolo de Colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía para mejorar la eficiencia de la política de reindustrialización en Andalucía mediante la red de espacios tecnológicos

Málaga, 1 de marzo de 2005.

REUNIDOS

De una parte, el Sr. D. José Montilla Aguilera, en su calidad de Ministro de Industria, Turismo y Comercio, cargo que ostenta en virtud del nombramiento efectuado por Real Decreto 558/2004, de 17 de abril (BOE n.º 94 de 18 de abril), en uso de las facultades que le confiere el