

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**15109 RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica.**

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de los trabajadores de CC. OO. y UGT, y en representación de los empresarios por las Organizaciones patronales Confederación Nacional de Fotógrafos de España y la Asociación Nacional de Empresas Fotográficas con fecha 24 del mismo mes y año, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 28 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA, firmado en Madrid, el día 24 de Abril de 1984, por los organizaciones de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores por parte de los Centrales Sindicales y la Asociación Nacional de Empresas Fotográficas, Confederación Nacional de Fotógrafos Profesionales de España y la Asociación de Fotógrafos Profesionales de Madrid como representantes de las patronales firmantes de éste Convenio.

**CAPITULO 1. AMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.1. Ámbito de aplicación.— El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales mantenidas en las empresas dedicadas a la actividad de:

- Fotógrafo con galería o sin galería
- Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos
- Establecimientos de fotografía automática con aparatos, tipo «photomatón» y similares

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 impresados con fines comerciales o propagandísticos.

No están comprendidos en el presente Convenio:

- El personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a Artes Gráficas o Prensa

Artículo 1.2. Ámbito territorial.— El ámbito territorial de este Convenio es Estatal y afecta a todas las empresas del Estado Español comprendidas en el artículo 1.º.

Artículo 1.3. Ámbito personal.— Se regirán por este Convenio Colectivo todos los empresarios y trabajadores empleados en actividades comprendidas en el artículo 1.º.

Artículo 1.4. Vigencia.— Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia de 1-1-84 a 31-12-87. 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 1-1-84, sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O.E., salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario.

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

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

**CAPITULO 2. COMPENSACION, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL**

Artículo 2.1. Globalidad.— Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico indisoluble y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 2.2. Compensación.— Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o plusas variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencia, costumbres o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Queda excluida de tal compensación los plusos o mejoras concedidas en base a un rendimiento superior al normal, más características del puesto de trabajo propias o cualquier otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento o fuerza o personalidad en el trabajo tales como incentivos, primas de producción, plusas de turnidad, de responsabilidad, etc.

Artículo 2.3. Absorciones.— Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, — globalmente consideradas y 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 y en cómputo anual. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración, así como el Plus Extra-salarial de Ayuda de la Formación Profesional.

**CAPITULO 3. COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN**

Artículo 3.1. Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.— Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación que, presidida por persona aceptada por ambas partes, contará con ocho Vocales, cuatro de los cuales serán designados por las dos Centrales Sindicales firmantes del Convenio, a razón de dos Vocales cada una, y otros cuatro, de la misma forma por las dos organizaciones empresariales signatarias del acuerdo.

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

Serán funciones de esta Comisión:

- Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- Evacuar los informes que sobre este Convenio Colectivo solicite la autoridad laboral o la Magistratura de Trabajo.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, formando el objeto las medidas que sean necesarias.
- Resolver los expedientes que se remitan a su conocimiento de acuerdo con lo dispuesto en el propio Convenio.
- Revisión salarial.

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

La Comisión podrá recibir los asesoramiento técnicos predecibles de los Organismos oficiales competentes cuando así lo estime oportuno. Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores y técnicos que tendrán voz y voto.

**CAPÍTULO 4. DE LA 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 Delegación de Funcionarios participará con la Dirección de la Empresa en esta tarea.

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

**CAPÍTULO 5. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN FUNCIÓN DE SU CATEGORÍA****Artículo 5.1. DISPOSICIONES GENERALES**

La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es exclusivamente enunciativa y no supone la obligación de fijar por previas todas las plazas vacantes, si la necesidad y voluntad de la Empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en las definiciones de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el Convenio vigente.

Toda las Empresas, afectadas por este Convenio, están obligadas a calificar y clasificar a aquellos categorías que aplican y no están 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 SEGUN LA FUNCIÓN**

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

- a) Técnicos
- b) Administrativos
- c) Mercantiles
- d) Personal auxiliar y de servicio
- e) Aprendices

**Técnicos.** Quedan incluidos en este grupo:

- a) Encargado de taller
- b) Jefe de laboratorio industrial
- c) Especialista de laboratorio
- d) Operador de microfilm
- e) Operador de duplicado de microfilm
- f) Operador
- g) Tirador (laboratorio)
- h) Retocador
- i) Ayudante

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

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

**Personal mercantil.** Constituyen este grupo las siguientes categorías:

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

**Personal auxiliar y de servicio.** Constituye este grupo las siguientes categorías:

- a) Almacenero
- b) Conductor de camiones o autocamión
- c) Conductor de máquinas automáticas o manuales
- d) Limpieza

**DEFINICIONES COMUNES A TODAS LAS CATEGORÍAS DEL GRUPO DE LA INDUSTRIA**

**Encargado de taller:**

Cuando este grupo el personal que desempeña funciones distintas a las de carácter y preparación profesional de las mencionadas en

críticas del personal administrativo, de las encomendadas a los subalternos y las de orden técnico y material propias de los obreros.

1. **Encargado de taller.**—Es el que, con conocimientos técnicos en cuanto a las actividades propias de las secciones de la industria fotográfica en que se ocupe, está al frente de la producción, encargándose de su buena marcha; tiene la responsabilidad en cuanto a la distribución y unidad del trabajo bajo del personal, a la vez que efectúa los presupuestos de los trabajos.

2. **Jefe de laboratorio industrial.**—Es el que, con capacidad para dirigir todas las actividades de la subsección de laboratorio industrial o de aficionados y con dotas 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, dispositivos y ampliaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúan en los expresados laboratorios, tanto en negro como en color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos. Igualmente tendrá capacidad técnica suficiente para realizar ensayos sobre materiales sensibilizados y determinar sus defectos o cualidades, así como las causas o remedios a emplear en cada caso.

3. **Especialista de laboratorio.**—Es el que, conoce a la perfección el revelado tanto convencional como full reversal de películas 16/35 mm y 165 mm, así como control de densidad, duplicado de rollos en película de sales de plata directa o inversa y control de calidad.

4. **Operador de microfilm.**—Es el que, conoce a la perfección la microfilmación de películas de sales de plata en máquinas automáticas para este menester; los alimenta con la documentación tanto en 16 como en 105 mm, así como el control de calidad. Sabrá colocar la distancia de los esteros, los discos correspondientes, perfiles, magazines con película de sales de plata de 16/35 mm ó 105 mm, microfilar con su correspondiente alimentación manual, así como la retirada de magazines para revelado.

5. **Operador de duplicado de microfilm.**—Es el que, conoce a la perfección el duplicado de originales de microfichas una a una o rollo a rollo, así como el control de calidad del trabajo. Sabrá cargar la máquina, colocar originales o rollos en la misma, sacar la luz de tirar duplicados y retirar los mismos de la máquina.

6. **Operador.**—Es el que, actuando sobre el material sensible que puede consistir en placa virgen, película o papel obtiene la impresión en negativo de las correspondientes imágenes. Deberá poseer perfectos conocimientos en cuanto a la clase de fuentes luminosas a utilizar, disposición de las mismas para iluminar adecuadamente el modelo, asimismo sobre el conveniente colocado de este modelo; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso. Podrá simultáneamente en casos de particular necesidad en la Empresa su función en orden a la impresión de imágenes con las actividades propias de trabajo del tirador.

7. **Tirador.**—Es el que, posee conocimientos perfectos de todas las clases de material sensible, así como de sus distintas reacciones ante las variadas fórmulas de baño, reveladores y del alumbrado a emplear. Sabrá manipular la tiradora en cuanto a encuadres, avances, velados, tapados y otros efectos técnicos o artísticos, como también la repladora en lo que respecta a acortas, velados y demás artificios de laboratorio, como asimismo el manejo de la máquina reproductora. Finalmente conocerá la elaboración de los baños reveladores, el rebajado y reforzado de clichés y viraje de papeles y el montaje de copias y ampliaciones.

8. **Retocador.**—Es el que, conoce a la perfección el retoque en todos sus facetas, en cuanto a los esteros de velado, raspa-

do, corrección de luces y atenuación de defectos en negativos y positivos.

9. **Ayudantes.**—Son quienes, sin haber alcanzado la perfección exigible a los operadores, tiradores o retocadores, cooperan en los cometidos de aquéllos. Se asimilan a esta categoría los operarios de máquinas automáticas y semiautomáticas.

#### Administrativos:

1. **Jefe administrativo.**—Comprende esta categoría, al personal que lleva la responsabilidad de la gestión administrativa, teniendo a sus órdenes al personal administrativo que requiera los servicios.
2. **Oficial administrativo.**—Es el que, tiene a cargo una función determinada, dentro de la cual ejerce iniciativa y tiene plena responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.
3. **Auxiliar.**—Es el administrativo que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquélle.
4. **Aspirante.**—Es el que, con más de 16 años trabaja en labores propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de 18 años, ostentará la categoría de Auxiliar administrativo.
5. **Telefonista o Auxiliar de caja.**—Es el personal, que tiene por única misión atender el cuidado y servicio de una centralita o de una teje automática o semiautomática para cobrar los correspondientes importes.

#### Personal mercantil:

1. **Jefe de sucursal.**—Están incluidos en esta categoría los que llevan la representación de la dirección gerencial o administración de la Empresa fotográfica, ejerciendo por delegación funciones propias de la Dirección de la Empresa teniendo conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de esta actividad.
2. **Dependiente.**—Son los espesados 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 efectúan.
3. **Ayudante.**—Es el que, teniendo suficiente conocimiento del ramo de la fotografía, ayude a los dependientes capacitándose para alcanzar la categoría de dependiente una vez transcurridos cuatro años con esta categoría de Ayudante.
4. **Viajante.**—Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza habitualmente viajes, según ruta previamente establecida.
5. **Corredor de plaza.**—Es el empleado que, también al servicio de una sola empresa, realiza los trabajos propios de esta categoría profesional en la misma plaza que radica el establecimiento o lugares de trabajo a cuyo servicio está.

#### Personal auxiliar:

1. **Almacenero.**—Es el encargado de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas secciones, registrando en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, reductando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando el destino de materiales y procedencia.
2. **Conductor de camiones o automóviles.**—Es el operario que con carnet de primera o segunda y conocimientos mecánicos sencillos ejecuta las labores propias de la conducción de un vehículo de tracción mecánica.
3. **Cobrador de máquina automática o semiautomática.**—Es el encargado de entregar los "tickets" o boletos representativos del precio de los trabajos efectuados por las citadas máquinas, cobrando los correspondientes importes.
4. **Limpieza.**—Se entienden por tales las que se encargan de la limpieza y aseo de las locales de la Empresa.
5. **Apprentice.**—Son los trabajadores ligados por contrato especial de aprendizaje en virtud del cual la Empresa, por sí o por otro, le proporciona una formación profesional. El período de aprendizaje será siempre retribuido y considerado como complemento de las enseñanzas técnicas y prácticas que puedan tener lugar en Escuelas profesionales o de trabajo, y su plazo de duración será de dos años; dicho período se computará a efectos de antigüedad.

#### CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

##### A. CONTRATACION

**Artículo 6.1.** La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa. La determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

**Artículo 6.2.** La adquisición del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la Empresa o al personal que hubiere ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose conotar los expedientes a las formalidades exigidas por la ley y las fijadas por la Empresa en cuanto no se opongan a dicha ley.

**Artículo 6.3.** Los empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parts. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese oficina de empleo en la localidad, o no se les facilite por la oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados o no contratase a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

##### Artículo 6.4. Duración del 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 determinado. Si la duración de la obra o servicio excediera de un período de tiempo de dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de un mes de salario real por cada año de servicio o fracción superior a un trimestre.

##### Artículo 6.7. Contratos eventuales

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

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

##### Artículo 6.8. Contratos de interinidad

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

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

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

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

Artículo 6.8.

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

Artículo 6.10.

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

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

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

Artículo 6.11.

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, las establecidas en los Arts. 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6.10 se completarán siempre por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresiva 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 de deliberadamente en fraude a la Ley.

Artículo 6.12.

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

Artículo 6.13.

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

Artículo 6.14. 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 el trabajador percibirá la remuneración legal correspondiente a la categoría profesional para la que fue sometido a prueba en la propia empresa.

- 2. La duración máxima del período de prueba será:
  - a) Personal técnico ..... 3 meses
  - b) Personal administrativo ..... 1 mes
  - c) Personal restante ..... 15 días

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

4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán decidir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derechos indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador. Suprado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

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

Artículo 6.15. Deses

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

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la empresa antes de dar derroto a la Empresa a desconocer de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de dicha preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, cuando el trabajador se plantee a disposición del trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esa obligación por la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el salario de un día por cada día de retraso.

B. ASCENSO

Artículo 6.16. Las empresas vendrán obligadas a comunicar a la Delegación Provincial correspondiente del Ministerio de Trabajo las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con la debida anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando su publicidad en los tablones de anuncios de la empresa.

Artículo 6.17. Todo el personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquier categoría.

a) Los puestos de Encargado de taller, Jefe de Laboratorio Industrial y Jefe Administrativo se proveerán dando preferencia al personal de plantilla de la Empresa, mediante concurso-oposición.

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

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

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

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

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

Artículo 6.19. Plantillas

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

Artículo 6.20. Escalafones

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

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

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

Artículo 7.1. Ingreso

Artículo 7.1. Traslado

- a) Por traslado del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador, en sus necesidades del servicio.
- c) Por fuerza.

Artículo 7.2. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador, previo consentimiento de la empresa, exonerará del derecho a indemnización por los gastos que origina el cambio estando a las condiciones del nuevo punto de trabajo, que le deberá ser comunicadas por escrito.

Artículo 7.3. Si el traslado se efectúa 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 constando siempre por escrito.

Artículo 7.4. En caso de traslado forzoso, que sólo podrá realizarse por necesidades de servicio, y esta decisión deberá tener en cuenta de residencia del trabajador, previo expediente tramitado al efecto, y no se llegue al acuerdo establecido en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá autorizar el traslado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 7.5. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento sobre política de empleo.

Artículo 7.6. Cuando, por razón de un traslado forzoso en su trabajo, 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 viene desempeñando, si su empresa tuviese centro de trabajo en la localidad de nuevo domicilio conyugal.

Artículo 7.7. Permutas

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

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

CAPÍTULO 8. TRABAJO 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 al 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, considerará la categoría superior.

Artículo 8.2. Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajar la categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la Autoridad Laboral competente, previa informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Si el trabajador lo considerara oportuno, podrá plantear rescisión de contrato ante el Organismo de Trabajo que se le trate de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

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

Artículo 8.3. Personal con capacidad física disminuida.- Las Empresas tratarán de aceptar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras causas, traslándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPÍTULO 9. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 9.1. Jornada laboral.- En las empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una jornada laboral de 40 horas semanales, de lunes a viernes, de 8 horas de 1912 a 1977, y de 8 horas y 15 minutos de 1977 a 1981.

A la hora de establecer los correspondientes cuadros horarios, se reconocerá a las empresas la facultad de adaptar sus horarios a sus propias necesidades de producción, con la obligación de respetar el repartido de 40 horas de trabajo.

Los trabajadores, así como los empleados una hora menos en las funciones de dirección y técnicas (laboratorio). La hora restante normal, serán empleadas 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 listo antes del año 1 de enero de cada año.

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

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

De las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, los trabajadores de la sección de operaje, con el auxilio de las personas indispensables, podrán ser empleados en domingos y festivos. En este caso la empresa, con independencia de su salario, abonará al trabajador el 100% del salario real y le otorgará un día de descanso durante la semana. El día de compensación del domingo o festivo se hará coincidir, en la tarde precedente, o en la mañana posterior, con el medio día restante de descanso. Si por justificada necesidad del servicio no se pudiera conceder el descanso compensatorio, se abonará el trabajo en domingo o festivo con un recargo del 150%.

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 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias reservadas por fuerza mayor, y las estructurales se mantendrán siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación, temporal o parcial, previstos por la Ley en esta materia. Para ello se notificará mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y los representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 9.4. Vacaciones.- El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidas de 30 días naturales de duración, preferentemente en verano.

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

Si alguna empresa no concede las vacaciones durante el período comprendido entre los meses de junio a Septiembre, por darse el supuesto contemplado en el Art. 28.2.a del Estatuto de los Trabajadores, abonará a los empleados una bolsa de vacaciones de 11.908 horas, 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 hiciera público el calendario de vacaciones, se entenderá que las mismas comenzarán el primer Lunes de Agosto.

Si durante el disfrute de las vacaciones cualquier trabajador sufiera 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 agotado el alta correspondiente hasta completar el período vacacional establecido en el párrafo 1º de este artículo.

Son días laborables los que están 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 más completo la fracción del mismo.

CAPÍTULO 10. LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR

Artículo 10.1. Licencias.— El trabajador, cuando 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 máximo que a continuación se expone:

- a) Por quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante los días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.
- f) Durante un día por cada de parientes en primer grado y hermanos de uno y otro cónyuge.
- g) Por el tiempo indispensable para acudir a la consulta médica, siendo obligatorio el trabajador, justificar con posterioridad, dicha ausencia ante la Empresa.

Artículo 10.2. Maternidad.— La mujer tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de 14 semanas cuya distribución antes y después del parto será a opción de la interesada. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio para ambas partes y a él podrá sumarse, a petición de la trabajadora el tiempo no disfrutado antes del parto.

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

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

Artículo 10.3. Toda mujer embarazada, independientemente de su estado civil, si desarrolla algún trabajo físico, penoso o peligroso para la salud en su empleo, a partir del cuarto mes cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo y sin riesgo, manteniéndose su categoría y salario original. En caso, en ningún caso será causa de despido.

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

Artículo 10.4. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando le destinan a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada, en media hora, con la misma finalidad.

Artículo 10.5. El trabajador que tenga a su cuidado directo, algún menor de seis años o a un minusválido físico o síquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración.

Artículo 10.6. Excedencias voluntarias.— Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años de servicio en la Empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

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

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

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

La petición del reintegro deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador su situación de excedencia no solicitara el reintegro en las condiciones citadas, se entenderá que cesa de la voluntaria.

Artículo 10.7. El trabajador excedente no podrá ser objeto de traslado o de traslado previsto en la Ley General de la Seguridad Social y por el mismo motivo de excedencia. En el supuesto de traslado de su domicilio a otra provincia su profesión habitual será la correspondiente a la categoría profesional que ostentaba para disfrutar de la excedencia. Cuando el trabajador pida el reintegro de su puesto de trabajo, éste el cumplimiento de lo previsto en el artículo 10.6 del presente Convenio.

Artículo 10.8. Servicio Militar.— Todos los trabajadores que estén obligados a filas para cumplir el servicio militar obligatorio u el voluntario, que aquiesca aquí, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuvieran prestando en la Empresa.

Tendrá derecho a percibir íntegramente todos los prestaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio y también las prestaciones periódicas de protección familiar al estar de su antiguo puesto a filas las mujeres efectivas.

Los que estando en el servicio militar disfruten de permiso concedido por el Ejército podrán reintegrarse al trabajo, a el momento en el momento de su liberación. 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 liberado 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 34 del presente Convenio.

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

Artículo 10.9. Excedencia sindical.— 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 escrita a su Empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido o designado.

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

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

El tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO 11. RETRIBUCIONES

Artículo 11.1. Salario Obrero.— Este salario se devengará por jornada y condiciones normales, y que figura en las tablas del Anexo I de la Empresa a las que obliga el presente Convenio garantizan todo el personal un incremento del 8,25% sobre los percepciones que recibe el trabajador.

Este salario se abonará en las horas de jornada de trabajo, por semana, quincena o mes.

Artículo 11.2. Subida salarial para 1984.— El 1 de Enero de 1984 se revisarán automáticamente los salarios y otras percepciones en su caso del IPC correspondiente al año 1984.

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

Artículo 11.3. Gratificaciones extraordinarias.— Las Empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario Convenio más antigüedad cada una, que se harán efectivas el 24 de junio y el 20 de diciembre.

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

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

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

**Artículo 11.4. Antigüedad.**— Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá, además de su sueldo, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, consistentes en cuatrizimas, equivalentes cada uno al 10 por 100 sobre el salario Convenio.

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

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

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

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

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

**Artículo 11.5. Seguridad Social.**— La empresa abonará a su personal, a partir de su baja por Incapacidad Laboral Transitoria, por enfermedad o accidente, y hasta un máximo de 17 meses, la diferencia entre el importe y las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el salario que, según el Convenio, le correspondiera a su categoría profesional.

**Artículo 11.6. Nocturnidad.**— El trabajador que preste sus servicios en el turno de las 22,00 a las 6,00 horas, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría será del 25% del salario Convenio.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estas ausencias tengan el carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 13,16.

**Artículo 11.7. Plus de Toxicidad o Insalubridad.**— El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabajo en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en ocasiones o las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será del 25% del salario Convenio.

Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y de no existir conformidad, resolverá el Organismo Laboral competente, previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y los demás que estime oportunos aquéllos.

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

**Artículo 11.8. Paga de Febrero.**— En sustitución de la antigua paga de beneficios, se instituya la "paga extraordinaria de Febrero" que

seguirá siendo del 10% de las catorce mensualidades del salario base de este Convenio más antigüedad, sin incluir el plus extrasalarial de ayuda a formación profesional. Dicha paga deberá hacerse efectiva durante el mes de Febrero aunque con la posibilidad de fraccionar su pago por mensualidades de mutuo acuerdo.

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

**Artículo 11.9. Dietas, desplazamientos y salidas temporales.**— Cuando, por necesidades del servicio, se realicen viajes a lugares distintos a los de la residencia habitual, se abonarán los gastos de locomoción y dietas o gastos de estancia, sin que, en ningún caso, las dietas sean inferiores a 2.000,- ptes. diarias.

Las salidas temporales en que no se deba permanecer 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 necesidades justificadas de la empresa, se destina a un trabajador de forma habitual a las tareas de conducción, bien sea como representante, corredor de plaza, camionero, repartidor, etc., la empresa abonará al trabajador un plus de productividad consistente en el 15% del salario convenio.

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

**Artículo 11.11. Plus Extrasalarial de ayuda a la Formación Profesional.**— Se establece un plus extrasalarial de ayuda a la formación profesional de 27.734,- ptes. anuales, prorrateables en partes mensuales, no computable a efectos de la Seguridad Social.

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

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

## CAPÍTULO 12. COMITÉ DE EMPRESA Y REPRESENTACIONES DE PERSONAL

### 1) COMITÉ 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 informado, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones o prescripciones.  
2. Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo su voto en el momento de la adopción y modificación de la documentación de formación y capacitación de la Empresa.

3. Sobre la fusión, absorción o transformación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Sobre los cambios de titularidad de la Empresa, preceptivamente por escrito.

5. Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Por escrito del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

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

### Artículo 12.3. Ejercer una labor de vigilancia

1. Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

2. Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.

3. Sobre los procesos de selección de personal, no sólo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también volando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

### Artículo 12.4. Capacidad y sigilo profesional

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

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1 y 12.2 y a

después de haber pertenecido al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

## 2) DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.5. Los Delegados de Personal tendrán las funciones y competencias de los miembros del Comité de Empresa señalados en los artículos 12.1 y 12.2 apartados 4, 5 y 6.

## 3) COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.6. En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y la autorización del Organismo Laboral Competente.

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

Artículo 12.8. En materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que forman parte del Comité de Seguridad e Higiene, renovar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

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

Artículo 12.9. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, oído el Comité de Seguridad e Higiene u Vigilante de Seguridad podrán instar, en caso de

desacuerdo con la empresa, expediente ante la Autoridad Laboral, para que dictamine la posible conveniencia de algún puesto de trabajo.

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

Artículo 12.10. Conocer e informar preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados.

Artículo 12.11. En los Expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establecerá 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 12.12. Ser informado a través del responsable del Comité de Empresa y Secretario del mismo o Delegados de Personal, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

Artículo 12.13. El Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán conjuntamente con la Dirección de la 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, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, podrán estos hechos en conocimiento de la Autoridad Laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 12.15. En los casos de modificación del horario de trabajo existentes y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal informar ante la Autoridad Laboral competente.

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

## Artículo 12.16. Garantías.-

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se halla reconocido como tal en la empresa.

Poserán 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 en 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 40 horas mensuales para su utilización con fines similares.

Dichas horas no se computarán cuando se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros de Comités de Empresa como representantes de Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo Estatal, así como de 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 sea referido a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones o interpretación y vigilancia.

Si no rebasar el máximo legal pactado, podrán ser convalidadas las horas contribuidas 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 alcanza el número de horas señaladas de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquéllas 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 12 horas al año para la celebración de asambleas con el personal, dentro de las horas de trabajo.

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

## ARTÍCULO 13. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 13.1. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas ni podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se adhira 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. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

La entrada en la Empresa de los dirigentes sindicales ajena a la misma requerirá la autorización previa de la Dirección.

Artículo 13.2. Los Centrales Sindicales firmantes de este Convenio podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz fun-



cionamiento. A tal fin dispondrán de 12 horas anuales para la realización de reuniones de sus afiliados dentro de la Empresa.

Artículo 13.3. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo Estatal y Condiciones Mixtas de Interpretación y Vigilancia.- A los Delegados Sindicales o trabajadores que no asistan cargo alguno pero que sean designados por su Central para la negociación del convenio o asistan como miembros a las Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia, se serán concedidos permisos retribuidos por las empresas, a fin de facilitarles su labor durante el transcurso de las mismas.

Artículo 13.4. Cobro de Cuotas.- A instancia de los trabajadores de la empresa que sean representantes de las Centrales Sindicales las empresas deducirán directamente de los salarios que satisfagan a los trabajadores afiliados, las cuotas que correspondan. Para ello será requisito indispensable que cada trabajador autorice por escrito dicho descuento.

El importe de los descuentos se entregará a los representantes de las Centrales Sindicales acreditados ante la empresa.

Artículo 13.5. Derecho de información.- Las empresas deberán prestar a cada Central Sindical con trabajadores afiliados dentro de las mismas un tablón de anuncios en lugar colocado convenientemente y visible para los trabajadores, y de un tamaño similar al que la empresa posea, para que aquellos puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central. No se permitirá colocar información fuera del tablón.

CAPÍTULO 13. TRATAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE UNO Y OTRO SEXO

Artículo 14.1. Igualdad de derechos de trabajadoras de uno y 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.

ARTÍCULO 15. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 15.1. En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ambas partes se someten a la legislación vigente.

ARTÍCULO 16. REGLAS DE TRABAJO

Artículo 16.1. Reglas de trabajo.- Los trabajadores prestarán a sus superiores los servicios de trabajo, siempre en forma ordenada, adecuada a las funciones que realicen. Se trabajará uniformemente a los trabajadores a quienes se les prescriba utilizarlos.

El cumplimiento de los mismos será de un día, y para su cumplimiento se computará el tiempo de trabajo efectivo y no los períodos interrumpidos.

ARTÍCULO 17. PERMISOS

Artículo 17.1. Permiso de licencia.- Los trabajadores que sufran una enfermedad o accidente de trabajo, o que sufran una lesión o enfermedad por el presente convenio que deba ser tratada, por causas de este concepto y a cargo de la empresa una justificación médica, gozarán de un permiso de licencia que se establecerá en la siguiente escala:

- A los 15 días de servicio los 10 días de salario de convenio.
- De los 16 a los 30 días un mes de salario de convenio.
- De los 31 a los 60 días dos meses de salario de convenio.
- De los 61 a los 90 días tres meses de salario de convenio.
- Más de 90 días tres meses de salario de convenio.

En el primer caso, los tres meses de salario de convenio, podrán haberse computado en períodos anteriores.

Artículo 17.2. Permiso de licencia a los ascendidos y cuarenta y cinco días.- Los trabajadores ascendidos por este convenio, gozarán del permiso de licencia establecido con el artículo 17.1 del presente convenio pasados los 30 días de servicio al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para los ascendidos esta concesión, a la vez que la suspensión o interrupción de trabajadores jóvenes o perceptores del salario que los trabajadores en el momento de las jubilaciones...

participaciones que se pacten con contratos de igual naturaleza que las que se suscribieren, según lo contemplado en el Real Decreto-Ley 20/1981 y Real Decreto-Ley 2/1982/1981.

ARTÍCULO 18. FALTAS

Artículo 18.1. Clasificación de las faltas.- Las faltas se clasificarán atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, muy graves y graves.

Artículo 18.2. Faltas leves.- Son consideradas faltas leves:

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

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 la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.
- 3) Los retrasos culpables en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.
- 4) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observados en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.
- 5) Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
- 6) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- 7) Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- 8) Fumar en los lugares donde estuviera prohibido.
- 9) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Artículo 18.4. Faltas muy graves.- Se consideran faltas muy graves:

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

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

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del delegado de personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si esta creyese oportuno, ordenará a la Empresa el...

efecto de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramiento partimientes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.

11) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

12) En los casos de desaparición de bienes que afectan al patrimonio de la empresa o el de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las caquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.

13) Organizar cines o películas.

Artículo 18.5. Sanciones.- Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

Las sanciones que puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar a tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa si proceda.

Artículo 18.6. Prescripción.- Las faltas leves prescribirán a los 7 días, las graves a los 15 días y las muy graves a los 30 días, desde el momento en que fueron cometidas.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL**

Categorías profesionales	Salario base	Antigüedad
Encargado de taller.....	52.034,-	5.203
Jefe de laboratorio industrial....	52.034,-	5.203
Especialista de laboratorio.....	48.495,-	4.849
Operador de microfilm.....	48.495,-	4.849
Operador de duplicado de microfilm	48.495,-	4.849
Operador.....	45.247,-	4.524
Tirador.....	45.247,-	4.524
Retocador.....	45.247,-	4.524
Iluminador.....	45.247,-	4.524
Operador de máquinas automáticas y semiautomáticas y similares....	40.724,-	4.072
Ayudante.....	40.724,-	4.072
<b>Personal administrativo</b>		
Jefe administrativo.....	52.034,-	5.203
Oficial administrativo.....	43.281,-	4.328
Auxiliar administrativo.....	40.724,-	4.072
Aspirante.....	40.724,-	4.072
Telefonista o auxiliar de caja....	40.724,-	4.072
<b>Personal mercantil</b>		
Jefe de sucursal.....	52.034,-	5.203
Dependiente.....	40.724,-	4.072
Ayudante.....	40.724,-	4.072
Viajante.....	40.724,-	4.072
Corredor de plaza.....	40.724,-	4.072
<b>Personal auxiliar</b>		
Almacenero.....	40.724,-	4.072
Conductor.....	45.247,-	4.524
Cobrador de máquinas automáticas o semiautomáticas.....	40.724,-	4.072
Limpiadora a jornada completa....	40.724,-	4.072
Limpiadora por horas.....	677,-	--
<b>Aprendizaje</b>		
Aprendiz de 17 años.....	24.910,-	--
Aprendiz de 19 años.....	15.769,-	--

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

**TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

Categoría	Antig.	1 cuatri.	2 cuatri.	3 cuatri.	4 cuatri.	5 cuatri.	6 cuatri.
<b>Personal técnico</b>							
Encargado de taller.....	864,-	950,-	1.037,-	1.123,-	1.209,-	1.296,-	1.382,-
Jefe de labore. induat..	864,-	950,-	1.037,-	1.123,-	1.209,-	1.296,-	1.382,-
Especialista laboratorio	804,-	885,-	967,-	1.047,-	1.127,-	1.208,-	1.288,-
Operador microfilm.....	804,-	885,-	967,-	1.047,-	1.127,-	1.208,-	1.288,-
Operador duplicado micr.	804,-	885,-	967,-	1.047,-	1.127,-	1.208,-	1.288,-
Operador.....	751,-	826,-	902,-	976,-	1.052,-	1.127,-	1.202,-
Tirador.....	751,-	826,-	902,-	976,-	1.052,-	1.127,-	1.202,-
Retocador.....	751,-	826,-	902,-	976,-	1.052,-	1.127,-	1.202,-
Iluminador.....	751,-	826,-	902,-	976,-	1.052,-	1.127,-	1.202,-
Operador máq. automát. y semiautomát. y similares	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Ayudante.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
<b>Personal administrativo</b>							
Jefe administrativo.....	864,-	950,-	1.037,-	1.123,-	1.209,-	1.296,-	1.382,-
Oficial administrativo..	719,-	790,-	863,-	934,-	1.006,-	1.078,-	1.150,-
Auxiliar administrativo.	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Aspirante.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Telefonista o auxil. caja	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
<b>Personal mercantil</b>							
Jefe de sucursal.....	864,-	950,-	1.037,-	1.123,-	1.209,-	1.296,-	1.382,-
Dependiente.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Ayudante.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Viajante.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Corredor de plaza.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
<b>Personal auxiliar</b>							
Almacenero.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Conductor.....	751,-	826,-	902,-	976,-	1.052,-	1.127,-	1.202,-
Cobrador máq. automát. o semiautomáticas.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Limpiadora jornada com- plata.....	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-