

la relación de los Centros existentes a los que se puedan concursar.

2.º Los funcionarios de cada Cuerpo que participen en los concursos a que se refiere esta norma deberán cumplimentar una única instancia, en su caso, para cuatro convocatorias, la cual podrá presentarse en las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia, en los Servicios correspondientes de los Departamentos de Enseñanza de las Comunidades Autónomas en que se encuentren prestando sus servicios o en cualquiera de las dependencias a que alude el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

3.º En el caso de concursos a plazas dependientes de diferentes Organos convocantes, solamente se efectuará una única adjudicación de destino, atendándose a la mayor puntuación o, en su caso, al orden establecido en las distintas convocatorias. En ningún caso podrá producirse adjudicaciones distintas por las diferentes convocatorias.

4.º Las vacantes que se produzcan como consecuencia de la resolución de los diversos concursos convocados se proveerán automáticamente, sin que sea precisa una nueva solicitud, de la forma que se determine en las respectivas convocatorias.

5.º Las resoluciones de los respectivos concursos deberán hacerse públicas en la misma fecha.

6.º Los concursos se resolverán atendiendo a un baremo de méritos idéntico para las distintas convocatorias de cada Cuerpo. La adjudicación de plazas se realizará, en todo caso, con arreglo a las peticiones y a los méritos de los concursantes.

7.º Los méritos alegados por los concursantes serán valorados, atendiendo al baremo al que se refiere el artículo anterior, por los Organos competentes del Ministerio de Educación y Ciencia o por los Organos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

8.º Las resoluciones de los concursos de enseñanzas medias se efectuarán de tal manera que no podrán ser destinados a plazas situadas en territorios de las Comunidades Autónomas más funcionarios que los que, procedentes de ellas, soliciten y obtengan destino fuera de las mismas, en virtud de estos concursos, por asignatura. A estos efectos, cada Departamento de Educación adjudicará destino concreto a aquellos participantes que, concursando con carácter provisional, obtengan su primer destino definitivo.

9.º La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos oportunos.

Madrid, 17 de diciembre de 1982.—P. D., el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Ministerio de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

698

RESOLUCION de 22 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.039 el guante aislante de la electricidad, marca «Max», modelo LUVA-6, importado de Inglaterra y presentado para su homologación, por la Empresa «Urvina, S. L.», de Casetas (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del guante aislante de la electricidad, marca «Max», modelo LUVA-6, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el guante aislante de la electricidad, marca «Max», modelo LUVA-6, presentado por la Empresa «Urvina, S. L.», con domicilio en Casetas (Zaragoza), carretera de Logroño, kilómetro 19, polígono industrial «Las Vías», nave 24, apartado de Correos, número 57, que lo importa de Inglaterra, donde es fabricado como medio de protección personal contra los riesgos eléctricos de clase II.

Segundo.—Cada guante aislante de la electricidad de dichos modelo, marca y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 1.039 de 22-XI-1982-Guante aislante de la electricidad-clase II».

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-4, «Cuantes aislantes de la electricidad», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 22 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

699

RESOLUCION de 2 de diciembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.046, la pantalla para soldadores marca «James North», modelo WS-1214-M, tipo de cabeza, importada de Inglaterra y presentado por la Empresa «Detres España, S. A.», de Sevilla.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la pantalla para soldadores marca «James North», modelo WS-1214-M, tipo de cabeza, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores, marca «James North», modelo WS-1214-M, tipo de cabeza, presentada por la Empresa «Detres España, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida San Francisco Javier, sin número, edificio Sevilla-2, que la importa de Inglaterra, donde es fabricada por la firma «James North & Sons, Ltda.», como medio de protección personal contra los riesgos de los trabajos de soldadura.

Segundo.—Cada pantalla para soldadores de dichos modelo, marca y tipo, llevará en sitio visible, un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-Homologación 1.046 de 2-XII-1982-Pantalla para soldadores-tipo de cabeza.

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-3 de «Pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 2 de diciembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

700

RESOLUCION de 22 de diciembre de 1982, 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 9 de diciembre de 1982, suscrito por las representaciones de los empresarios y los trabajadores el día 2 de noviembre de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2, y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º 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, 22 de diciembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales mantenidas en las Empresas fotográficas industriales, con galerías o sin galerías, y establecimientos de máquinas automáticas, semiautomáticas y similares, tanto las existentes como las que se establezcan en el futuro, y cuyos centros de trabajo se encuentran en el ámbito y circunstancias que se determinan en el artículo siguiente.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El ámbito territorial de este Convenio es estatal y afecta a todas las Empresas del Estado Español comprendidas en el artículo 1.º

Art. 3.º *Ambito personal.*—Se regirán por este Convenio Colectivo todos los empresarios y trabajadores empleados en actividades enumeradas en el artículo 1.º

Art. 4.º *Periodo de aplicación.*—La totalidad de las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 1982, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Duración.*—La duración de este Convenio se establece en dos años, contados a partir de la fecha de entrada en vigor fijada en el artículo anterior, entendiéndose prorrogado de año en año, mientras que no sea denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación mínima a su término o prórroga en curso

En cuanto a su próroga y renovación se estará a lo dispuesto por las normas legales.

CAPITULO II

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas y de otro orden fijadas en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con las que existan en las Empresas afectadas por el mismo, cualesquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.

CAPITULO III

Art. 7.º *Jornada laboral.*—En las Empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una jornada laboral de 41,10 horas semanales.

A la hora de establecer los correspondientes cuadros horarios, se reconoce a las Empresas la facultad de adaptar sus horarios a sus propias necesidades de producción, con la única limitación de respetar el tope diario de nueve horas de trabajo.

Los retocadores y tiradores serán empleados una hora menos en las funciones de tirado y retocado (laboratorio). La hora restante normal serán empleados en actividades compatibles con sus conocimientos profesionales.

No obstante, el Comité de Empresa o Delegados de Personal elaborarán conjuntamente con la Empresa el calendario laboral, teniendo que estar éste antes del día 1 de enero de cada año.

Cuando se realice la jornada continuada de al menos siete horas, se concederá un descanso intermedio de media hora.

Art. 8.º *Descanso semanal.*—Todo trabajador que realice la jornada normal pactada en este Convenio, tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de día y medio semanal.

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

Art. 9.º *Vacaciones.*—El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidas de treinta días naturales de duración.

Se faculta a las Empresas para no conceder las vacaciones durante el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. En los casos en que las Empresas hagan uso de esta facultad, abonarán a sus empleados una bolsa de vacaciones de 11.000 pesetas, o su parte proporcional si las vacaciones se disfrutaran parcialmente fuera del periodo indicado.

No obstante, si la Empresa antes del 30 de abril no hiciera público el calendario de vacaciones, se entenderá que las mismas comenzarán el primer lunes de agosto.

CAPITULO IV

Art. 10. *Salario base.*—Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1982 y el 31 de diciembre de 1982, se aplicarán los salarios base que figuran en la tabla anexa al presente Convenio. Dicha tabla es el producto de un incremento del 12,42 por 100 sobre los salarios base vigentes en 1981.

Los atrasos se abonarán en cuatro mensualidades iguales con carencia de esta liquidación en el mes de diciembre. En consecuencia, el pago de los atrasos deberá estar cancelado el mes de marzo de 1983, salvo en las circunstancias a que se refiere el apartado siguiente.

No obstante, en aquellas Empresas con graves dificultades económicas, se podrán liquidar los atrasos mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores; en caso de no existencia de éstos, negociarán directamente con los trabajadores otros plazos superiores.

El 1 de enero de 1983 se revisarán automáticamente los salarios de dicha tabla en función del IPC correspondiente al año 1982.

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 al Ministerio de Trabajo para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 11. *Paga de febrero.*—En sustitución de la antigua paga de beneficios, se instituye la «paga extraordinaria de febrero» que seguirá siendo del 10 por 100 de las catorce mensualidades del salario base de este Convenio, 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.

Art. 12. *Premio de antigüedad.*—Todo el personal que se encontrara ya trabajando a la entrada en vigor del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por tiempo de servicio, calculados por cuatrienios a razón, cada uno, de las cantidades que se hace figurar en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

En ningún caso, dicho personal podrá percibir por dicha antigüedad el equivalente superior al 60 por 100 del salario base.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que en la actualidad viniesen percibiendo cantidades superiores al 60 por 100, serán respetadas dichas cantidades por ser una condición más beneficiosa.

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

Art. 13. *Seguridad Social.*—La Empresa abonará a su personal a partir de su baja por incapacidad laboral transitoria, por enfermedad o accidente, y hasta un máximo de diecisiete meses, la diferencia entre el importe y las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el salario que, según el Convenio, le corresponda a su categoría profesional.

Art. 14. *Plus extrasalarial de ayuda a la Formación Profesional.*—Se establece un plus extrasalarial de ayuda a la formación profesional de 25.620 pesetas anuales, prorrateable 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 vinieran abonando cantidades a cuenta del presente Convenio, con tal concepto se hiciera figurar en nómina.

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

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las Empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad cada una, que se harán efectivas el 24 de junio y el 20 de diciembre.

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

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

Art. 16. *Categorías profesionales no incluidas en la tabla salarial.*—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.

Art. 17. *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 1.500 pesetas diarias.

Las salidas temporales en que no se deba pernoctar fuera del lugar de residencia, devengarán solamente, además de los gastos de locomoción, la mitad de las dietas establecidas en el apartado anterior, siempre que efectúe alguna de las dos comidas principales fuera de su domicilio. Si hubiera de realizar ambas comidas, devengará dieta completa.

Si por necesidades justificadas de la Empresa, se destina a un trabajador de forma habitual a las tareas de confluencia, bien sea como Representante, Corredor de Plaza, Camionero, Repartidor, etc., la Empresa abonará al trabajador un plus de productividad consistente en el 15 por 100 del salario base de este Convenio.

CAPITULO V

Art. 18. *Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo.*—De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno u otro sexo, sin discriminación alguna.

Art. 19. *Servicio militar.*—Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio o voluntario, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure aquél y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad, como si estuvieran presentes en la Empresa.

Tendrán derecho a percibir íntegramente las gratificaciones extraordinarias del artículo 15 y también las prestaciones periódicas de protección a la familia, si antes de su incorporación a filas las hacían efectivas.

Art. 20. *Jubilación.*—Todo trabajador que, teniendo sesenta o más años, cese al servicio de las Empresas afectadas por el presente Convenio, por jubilación, percibirán por este concepto y a cargo de la Empresa una gratificación cuya cuantía será la que se establece en la siguiente escala:

— A los cinco años de servicio: Quince días de salario de Convenio.

— De cinco a diez años: Un mes de salario de Convenio.

— De diez a quince años: Mes y medio de salario de Convenio.

— De quince a veinte años: Dos meses de salario de Convenio.

— Más de veinte años: Tres meses de salario de Convenio.

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

CAPITULO VI

Art. 21. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas de trabajo, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen. Se facilitará uniforme a los trabajadores a quienes la Empresa ordene utilizarlos.

El plazo de uso de los mismos será de un año, y para su cómputo se entenderá siempre el tiempo de trabajo efectivo y nunca períodos naturales.

CAPITULO VII

Art. 22. *Trabajo de categoría superior o inferior.*—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 a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, vacaciones, licencias y excedencias forzadas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la situación.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior. En caso de que se exija una prueba de aptitud para cubrir la plaza superior, tendrá derecho preferente a realizar tal prueba, salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de título debidamente acreditado.

Art. 23. Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la autoridad laboral competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal.

Si el trabajador lo considera oportuno, podrá plantear resolución de contrato ante la Magistratura de Trabajo, como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

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

No se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de máquina y enseres que utilice, por considerarse esta labor, propia de sus funciones.

Art. 24. *Personal con capacidad física disminuida.*—Las Empresas tratarán de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándolo a trabajos propios a sus condiciones.

CAPITULO VIII

Art. 25. *Periodo de prueba.*—El ingreso del personal en la Empresa se considerará a prueba, siempre que así se concierte por escrito.

1. La duración máxima del periodo de prueba será:

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

2. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba, siempre que se haga constar por escrito en el contrato.

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

4. Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará periodo de prueba.

CAPITULO IX

Art. 26. *Licencias.*—El trabajador, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento

al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

Art. 27. *Maternidad.*—La mujer tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo 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 periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniere disfrutando.

Art. 28. Toda mujer embarazada, independientemente de su estado civil, si desarrolla algún trabajo tóxico, penoso o peligroso para la salud en su estado, a partir del cuarto mes cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo y sin riesgo, conservándole su categoría y salario original. Su estado, en ningún caso será causa de despido.

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

Art. 29. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada, en media hora, con la misma finalidad.

Art. 30. 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, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

CAPITULO X

Art. 31. *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:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio Colectivo solicite la autoridad laboral o la Magistratura de Trabajo.

c) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

d) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el propio Convenio.

e) Elaborar los estudios pertinentes para preparar la redacción de la futura Ordenanza Laboral del sector o la norma que lo sustituya, así como la elaboración de una tabla de horas extras.

Estos trabajos deberán estar concluidos antes de fin de año para su entrada en vigor el 1 de enero de 1983.

La Comisión podrá recabar los asesoramientos técnicos precisos de los Organismos oficiales competentes cuando así lo estime oportuno. Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores y técnicos que tendrán voz pero no voto.

CAPITULO XI

Art. 32. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Los representantes de los trabajadores disfrutarán de cuarenta horas mensuales para su utilización con fines sindicales.

Dichas horas no se computarán cuando se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo Estatal así como a las asistencias a las sesiones que se produzcan a tal fin a las Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurren tales negociaciones o interpretación y vigilancia.

Sin rebasar el máximo legal pactado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

No podrán ser sancionados ni despedidos por el ejercicio de su cargo. Las horas que los representantes de los trabajadores

empleen en el ejercicio de sus cargos serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Art. 33. *Excedencias sindicales.*—El personal, con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá cumplir el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

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

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo 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.

Art. 34. *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.

Art. 35. *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 aquéllos puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera a temas laborales o sindicales, que no vayan en contra de las leyes penales vigentes.

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.

Art. 36. *Asambleas.*—Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas al año para la celebración de asambleas con el personal, dentro de las horas de trabajo.

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

Art. 37. *Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo Estatal y Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia.*—A los Delegados sindicales o trabajadores que no ostenten 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, les serán concedidos permisos retribuidos por las Empresas, a fin de facilitarles su labor durante el transcurso de las mismas.

CAPITULO XII

Art. 38. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*—Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán jubilarse voluntariamente con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para las Empresas esta concesión, a la vez que la simultánea contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen, según lo contemplado en el Real Decreto-ley 24/1981 y Real Decreto-ley 2705/1981.

CAPITULO XIII

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—Con el fin de reducir en lo posible las horas extraordinarias en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se observará el estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo firmado en el ANE en esta materia.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, y las estructurales que como tales se pactan en este Convenio, no tendrán el recargo contemplado en el apartado IV.4 del ANE. Para ello se notificará mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Estas horas extraordinarias se mantendrán siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación, temporal o parcial, previstos por la Ley en esta materia.

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

La Empresa informará preceptivamente una vez al mes a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias de cada trabajador, así como el carácter de las mismas.

Tabla salarial del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica

Categorías profesionales	Salario base	Antigüedad
Personal técnico:		
Encargado de Taller	42.165	4.216
Operador	36.666	3.666
Tirador	36.666	3.666
Retocador	36.666	3.666
Iluminador	36.666	3.666
Operador (máquinas automáticas, semi-automáticas y similares)	33.000	3.300
Ayudantes	33.000	3.300
Personal administrativo:		
Jefe Administrativo	42.165	4.216
Oficial Administrativo	35.072	3.507
Auxiliar Administrativo	33.000	3.300
Personal Mercantil:		
Dependiente	33.000	3.300
Corredor de Plaza	33.000	3.300
Personal Auxiliar y de Servicio:		
Limpiadora a jornada completa	33.000	3.300
Limpiadora por horas	209 (cada hora)	
Aprendizaje:		
Aprendiz de dieciséis años	12.778	—
Aprendiz de diecisiete años	20.186	—

701

RESOLUCION de 22 de diciembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, para Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, suscrito por representaciones de la Empresa y su personal, el día 2 de diciembre de 1982 y presentado en este Departamento con fecha 15 de diciembre de 1982, en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, 22 de diciembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO PARA AREA CULTURAL DE LA OBRA SOCIAL DE LA CAJA DE AHORROS DE ALICANTE Y MURCIA

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, cuyo ámbito territorial lo constituyen la región de Murcia, la Comunidad Valenciana y las villas de Caudete y Madrid. Se registrarán por este Convenio todos los trabajadores sea cual fuere su categoría profesional que presten servicios en la Empresa en cualquiera de sus centros dedicados a «Aulas de Cultura», «Bibliotecas», «Centros Culturales», «Centros de Documentación», «Centro Educativo del Medio Ambiente», «Centros de Recursos Culturales», «Equipos Móviles», «Filmotecas», «Fonotecas», «Videotecas», «Salas de Exposiciones» y «Museos» y en cualesquiera otros a ellos asimilables con independencia de su denominación.

Expresamente se excluye del presente Convenio los centros y trabajadores adscritos al área docente.

El texto normativo del presente Convenio es el que, suscrito por las legales representaciones de la Entidad y de los trabajadores, se figura como anexo.