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 *RESOLUCION 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 Estauto 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 las 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 APLICACION

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

a) Fotógrafo con galería o sin galería

b) Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos

c) Establecimientos de fotografía automática con aparatos, tipo "Photometón" y similares

También se rigen por este Convenio los que se dediquen a la reproducción de imágenes, en ampliaciones o en miniaturas y las que tengan como actividad el iluminado de los originales impresionados con fines comerciales o propagandísticos.

No están comprendidos en el presente Convenio:

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

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

Artículo 1.3. Ambito personal.- Se regirán por este Convenio Colectivo todos los empresarios y trabajadores empleados en actividades enumeradas en el artículo 1º.

Artículo 1.4. Vigencia.- Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia de 1-1-84 a 31-12-85. 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 negociadores del presente o futuros Convenios.

CAPITULO 2. COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

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

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

Queda excluidas de tal compensación los pluses o mejoras concedidas en base a un rendimiento superior al normal, más características del puesto de trabajo penosas o cualquier otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento esfuerzo o penosidad en el trabajo tales como incentivos, primas de producción, pluses de 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 Extrasalarial de Ayuda de la Formación Profesional.

CAPITULO 3. COMISION MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION

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:

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) 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 CMVI, la cual emitirá el correspondiente informe. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con un acta de la reunión.

La Comisión podrá recabar los asesoramientos técnicos 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 y voto.

CAPITULO 4. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 4.1. La facultad de organización del trabajo correspondiente a la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento. El Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán con la Dirección de la Empresa en esta tarea.

No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización 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.

CAPITULO 5. CLASIFICACION DEL PERSONAL EN RAZON DE SUS FUNCIONES

Artículo 5.1. DISPOSICIONES GENERALES

Le clasificación del personal, consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enunciadas, si la necesidad y volúmen de la Empresa no lo requiere.

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

Todo las Empresas, afectadas por este Convenio, están obligadas a calificar y clasificar aquéllas categorías que empleen y no estén previstas en el mismo, debiendo para ello, tanto las empresas como los trabajadores, acudir a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación.

Artículo 5.2. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

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.- Constituyen este grupo las siguientes categorías:

a) Almacenero.
b) Conductor de camiones o automóviles.
c) Cobrador de máquinas automáticas o semiautomáticas.
d) Limpiadora.

DEFINICIONES COMUNES A TODAS LAS ESPECIALIDADES QUE ABARCA EL CONVENIO

Personal técnico:

Comprende este grupo el personal que desempeña funciones distintas en su cometido y preparación profesional de las meramente burocráticas del personal administrativo, de las encomendadas a los subalternos y las de orden mecánico y material propias de los obreros.

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

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 dotes de iniciativa, posee conocimientos técnicos y prácticos de la fotografía y de la cinematografía de aficionados, así como de las fórmulas de viraje, rebajadores y reforzadores, revelado de material negativo y positivo, tirada de copias, 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 105 mm, así como control de densidad, duplicado de rollos en película de sales de plata directa e 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 y los alimenta con la documentación tanto en 16 como en 105 mm, así como el control de calidad.
Sabrá colocar la distancia de la cámara, los discos correspondientes, parámetros, magazines con película de sales de plata de 16/35 mm ó 105 mm, microfilmar con su consiguiente alimentación manualmente, 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 al modelo, asimismo sombra 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 simultanear -en casos de perentoria 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, desvanecidos, velados, tapados y otros efectos técnicos o artísticos, como también la ampliadora en lo que respecta a sombra, velados y demás artificios de laboratorio, como asimismo el manejo de la máquina reproductora. Finalmente conocerá la elaboración de los baños reveladores, 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 todas sus fases, en cuanto a los extremos 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 o semiautomáticas.

Administrativos:

1. Jefe administrativo.-Comprende esta categoría, el personal que lleva la responsabilidad de la gestión administrativa, teniendo a sus órdenes al personal administrativo que requieren los servicios.

2. Oficial administrativo.-Es el que, tiene a cargo una función determinada, dentro de la cual ejerce iniciativa y tiene 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 aquélla.

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 estar al cuidado y servicio de una centralita o de una caja 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 gerencia o administración de la Empresas fotográficas, ejerciendo por delegación funciones propias de la Dirección de la Empresa teniendo conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de esta actividad.

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

3. Ayudante.-Es el que, teniendo suficiente conocimiento del ramo de la fotografía, ayuda 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 distribuirlas en las distintas secciones, registrando en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando el destino de materiales y procedencia.

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 previo de los trabajos efectuados por las citadas máquinas, cobrando los correspondientes importes.

4. Limpiadora.-Se entienden por tales las que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la Empresa.

5. Aprendices.-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.

CAPITULO 6. CONTRATACION, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

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 admisión 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 hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la ley y las fijadas por la Empresa en cuanto no se opongan a dicha ley.

Artículo 6.3. 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 parte. 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 cese del personal eventual tendrá al finalizar el plazo para el que fue convenido o la terminación de la tarea o servicios específico 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 el 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 cese 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 sustituído 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 el cese 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 día equivalentes al retraso del preaviso.

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

Artículo 6.9.

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 otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyen un trabajo temporal y sean autorizados 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 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 Art. 6,6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6,10 se consignarán siempre por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir el trabajador una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude a la Ley.

Artículo 6.12.

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 concierte 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 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 contrato de trabajo.

4. Durante el período 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 período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antiguedad.

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

Artículo 6.15. Ceses

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 preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de dicho preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, venirá obligada al finalizar el plazo, a poner 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. ASCENSOS

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 asimismo publicidad en los tablones de anuncios de la empresa.

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

a) Los puestos de Encargado 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 antiguedad en la Empresa, y de coincidir en ésta, la mayor antiguedad en la profesión.

b) Auxiliares administrativos.— Los Auxiliares administrativos a los cinco años de antiguedad 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, oídos previamente el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la plantilla general del personal sujeto 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 existir 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 recogerá la relación nominal del personal por categoría con especificación de la antiguedad en el cargo o categoría, más la fecha de nacimiento y la antiguedad 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.

CAPITULO 7. TRASLADOS

Artículo 7.1. Traslados

Los traslados del personal podrán efectuarse:

a) Por solicitud del interesado.
b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.
c) Por necesidades del servicio.
d) Por permuta.

Artículo 7.2. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador, previa aceptación de la empresa, carecerá del derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio estando a las condiciones del nuevo puesto de trabajo, que le deberán ser comunicados por escrito.

Artículo 7.3. Si el traslado se efectuara por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará en cuanto a las condiciones de dicho traslado a lo convenido por las dos partes constando siempre por escrito.

Artículo 7.4. En caso de traslado forzoso, que sólo podrá realizarse por notorias necesidades del servicio, y esta conlleve forzar un cambio de residencia, 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 preavisado 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, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de acuerdo más favorable con la empresa.

Esta facultad de la empresa solo podrá ser ejercida por una sola vez con 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 es cabeza de familia, y de cuarenta y cinco días si no lo es.

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

La empresa y el trabajador acordarán asimismo 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 cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador y estuviera comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, igual o similar al que viniere desempeñando, si su empresa tuviese 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 aquélla decida en cada caso.

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

CAPITULO 8. TRABAJOS DE CATEGORIA 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 encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior.

Artículo 8.2. Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación 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 Delegados de Personal.

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

Si el cambio tuviera origen en la petición del trbajador, 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 acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPITULO 9. JORNADA, DESCANSO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 9.1. Jornada laboral.- En las empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una jornada laboral de 40 horas semanales. En cómputo anual será de 1812 horas máximo anual.

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 9 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.

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.

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% 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 57 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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, 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 incluirse 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. 38.2.a. del Estatuto de los Trabajadores, abonará a sus empleados una bolsa de vacaciones de 11.908 ptas., o su parte proporcional si las vacaciones se disfrutaran parcialmente fuera del período indicado.

No obstante, si la empresa antes del 30 de Abril no hiciese público el calendario de vacaciones, se entenderá que las mismas comenzarán el primer lunes de Agosto.

Si durante el disfrute de las vacaciones cualquier trabajador sufriera accidente o enfermedad con Incapacidad Laboral Transitoria, reconocida por el médico de la Seguridad Social, no se computará a efectos de la duración de las vacaciones los días que hubiere durado esta situación, disfrutando una vez efectuado el alta correspondiente hasta completar el período vacacional establecido en el párrafo 1º de este artículo.

Son días laborables los que así constan en el calendario oficial de fiestas laborables 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.

CAPITULO 10. LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR

Artículo 10.1. Licencias.- El trabajador, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante los días, que podrán ampliarse hastra 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 boda de parientes en primer grado y hermanos de uno y otro cónyuge.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médida, siendo obligación del trabajador, justificar con posterioridad, dicha visita 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, poudrá fin al que viniera disfrutando.

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

Artículo 10.3. 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 empresas.

Artículo 10.4. 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.

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 retribuída, 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 antiguedad de dos años de servicios 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, trasncurridos 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 le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

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

La petición del reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Artículo 10.7. El trabajador enfermo o accidentado tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conservara la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la Empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 9.3 del presente Convenio.

Artículo 10.8. Servicio Militar.- Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio o el voluntario para acitipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antiguedad como si estuviesen presentes en la Empresa.

Tendrán derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio y también las prestaciones periódicas de protección familiar si antes de su incorporación a filas las hacían efectivas.

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

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la Empresa ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la Empresa con un carácter fijo o cesará si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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. Excedencias sindicales.- El personal, con una antiguedad 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 reingreso.

El reingreso, 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 antiguedad.

CAPITULO 11. RETRIBUCIONES

Artículo 11.1. Salario Convenio.- Este salario se devengará por jornada y rendimientos normales, y que figura en las tablas del Anexo

Las Empresas a las que obliga el presente Convenio garantizan todo el personal un incremento del 8,25% sobre las percepciones que perciba el trabajador.

Este salario se abonarja en las horas de jornada de trabajo, por semanas, quincena o meses.

Artículo 11.2. Subida salarial para 1985.- El 1 de Enero de 1985 se revisarán automáticamente los salarios y otras percepciones en función 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 e 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.

El personal que ingrese o cese durante el año, el eventual y el interino, percibirán éstas 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 cuatrienios, 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 25% 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 reingrese 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 corresponda 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 trabaje en locales donde se desprenden tóxicos nocivos para la salud, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será del 25% 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 aquélla.

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 instituye la "paga extraordinaria de Febero" 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,- ptas. 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 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 trbajador 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,- ptas. 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 viniera abonando cantidades a cuenta del presente Convenio, que con tal concepto se hicieran figurar en nómina.

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

CAPITULO 12. COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

1) COMITES 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 empresariales.

2. Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

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

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

6. Por escrito 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 siniestrabilidad, los ingresos, ceses y ascensos.

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 velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional 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 aún

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

2) DELEGADOS DE PERSONAL

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

3) COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.6. En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, 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 formen parte del Comité de Seguridad e Higiene, revocar 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 o Vigilante de Seguridad podrán instar, en caso de desacuerdo con la empresa, expediente ante la Autoridad Laboral, para que dictamine la posible toxicidad de algún puesto de trabajo.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la Empresa, podrá poner en conocimiento de la 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 establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la Empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la Empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de treinta días naturales, transcurridos los cuales la Empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

Artículo 12.12. 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 trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán 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 existente 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 resuelva 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 éste 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 hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en promoción económica o profesional por causa o 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 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 competentes de Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo Estatal, así como a las asistencias a las sesiones que se produzcan a tal fin a las Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurren tales negociaciones o interpretación y vigilancia.

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

Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con este Convenio, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total que determina este Convenio. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquéllos 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 se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

CAPÍTULO 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; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle 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 ajenos a la misma requerirá la autorización previa de la Dirección.

Artículo 13.2. Las 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 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, es 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. Nose permitirá colocar información fuera del tablón.

CAPITULO 14. IGÚALDAD DE DERECHOS DE TRABAJADORES DE UNO U OTRO SEXO

Artículo 14.1. Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo.- De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna.

CAPITULO 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.

CAPITULO 16. PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 16.1. Prendas de trabajo.- Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas de trabajo, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen, Se facilitará uniforme a los trabajadores a quienes la empresa ordene utilizarlos.

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

CAPITULO 17. JUBILACION

Artículo 17.1. Jubilación.- Todo trabajador que teniendo 60 o más años, pase al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio por Jubilación, percibirá por este concepto y a cargo de la empresa una gratificación cuya cuantía será la que se establece en la siguiente escala:

- A los cinco años de servicio: 15 días de salario Convenio.
- De cinco a diez años: un mes de salario de Convenio.
- De diez a quince años: mes y medio de salario Convenio.
- De quince a veinte años: dos meses de salario Convenio.
- Más de veinte años: tres meses de salario de Convenio.

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

Artículo 17.2. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.- Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán jubilarse voluntariamente con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para las Empresas esta concesión, a la vez que la simultánea contratación de trabajadores 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 18. FALTAS Y SANCIONES

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

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

1) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que 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 Previsiones 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 oculatación 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 salurial.

3) Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.

4) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

5) Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

6) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

7) Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

8) Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.

9) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

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, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

6) Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

7) Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

8) Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.

9) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

10) Abuso de autoridad. Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 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 éste creyese oportuno, ordenará a la Empresa el

envío de los antecedentes del asunto, y él, previos los asesoramientos pertinentes 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 afecten al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.

13) Originar riñas o peleas.

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.
- Despido.

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

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

Artículo 18.6. Prescripciones.- 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.

TABLAS SALARIALES 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
Personal administrativo		
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
Personal mercantil		
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
Personal auxiliar		
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,-	--
Aprendizaje		
Aprendiz de 17 años	24.910,-	--
Aprendiz de 16 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	s/antig.	1 cuatri.	2 cuatri.	3 cuatri.	4 cuatri.	5 cuatri.	6 cuatri.
Personal técnico							
Encargado de taller	864,-	950,-	1.037,-	1.123,-	1.209,-	1.296,-	1.382,-
Jefe de labora. indust.	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,-
Personal administrativo							
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 auxi. caja	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Personal mercantil							
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,-
Personal auxiliar							
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 semiautomática	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-
Limpiadora jornada completa	677,-	744,-	812,-	879,-	946,-	1.014,-	1.081,-