

se considere anulada la petición de cambio de titularidad. A tal efecto, se les concede un plazo de diez días, según lo dispuesto en el artículo 98 de la Ley de Procedimiento Administrativo para que aleguen y presenten cuantos documentos estimen pertinentes en relación con este asunto;

Resultando que en contestación a lo anterior, don Jorge Luis García Becerra, en nombre y representación de la «Sociedad Cooperativa Limitada Centro de Estudios Auxibán», mediante escrito de fecha 2 de julio de 1988, se opone a la petición de anulación de cambio de titularidad y solicita que se continúe con la tramitación del expediente;

Resultando que el expediente ha sido tramitado reglamentariamente por la Dirección Provincial del Departamento en Madrid que lo eleva con propuesta favorable de cese de actividades, acompañando el preceptivo informe, también en sentido favorable de la Inspección Técnica de Educación.

Vistos la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 4), Reguladora del Derecho a la Educación, el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), sobre Régimen Jurídico de las autorizaciones de Centros no estatales de enseñanza, el Decreto 707/1976, de 5 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de abril), sobre la Ordenación de la Formación Profesional, la Ley de procedimiento Administrativo y demás disposiciones aplicables;

Considerando que en este expediente se han cumplido todos los trámites procedimentales exigidos por la legislación vigente;

Considerando que la disparidad de opiniones entre los actuales titulares y la Entidad cesionaria sobre el cambio de titularidad, se reduce a un litigio civil que deberá ser sustanciado por la jurisdicción competente;

Considerando que de los antecedentes que sobre el Centro «Auxibán» posee la Subdirección General de Régimen Jurídico de los Centros, se deduce que los únicos titulares son don Pedro Gómez González, don Juan Fernández Vicente y don Agustín Martín Rico, legitimados a tenor de la legislación vigente para solicitar el cese de actividades;

Considerando que el cese de actividades del Centro «Auxibán», según se desprende del informe emitido por la Inspección Técnica de Educación de la Dirección Provincial del Departamento en Madrid, no perjudica la escolarización de los alumnos matriculados en el mismo,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar el cese de actividades del Centro de Formación Profesional de Primer Grado denominado «Auxibán», sito en Alcorcón (Madrid), calle Príncipe Don Juan Carlos, número 1, a partir del día 30 de septiembre de 1988.

Segundo.—Por la Dirección Provincial del Departamento en Madrid se tomarán las medidas oportunas en orden a la extinción del concierto educativo suscrito por la titularidad del citado Centro y a la matriculación de los alumnos del mismo en Centros de la zona.

En caso de habersele dotado con material (mobiliario o equipo didáctico), con cargo a subvenciones concedidas por el Departamento, deberán quedar a disposición de éste, según lo establecido en las respectivas órdenes de otorgamiento.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 20 de septiembre de 1988.

SOLANA MADARIAGA

Hlma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

24017 *RESOLUCION de 11 de octubre de 1988, de la Dirección General de Enseñanza Superior, por la que se subsana error cometido en el texto de la Resolución de 30 de septiembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de octubre), por la que se dictaban normas de acceso al título de Farmacéutico Especialista.*

Padecido error en el texto de la Resolución de esta Dirección General dictada en 30 de septiembre de 1988, por la que se dictan las normas de acceso al título de Farmacéutico Especialista en aplicación de lo previsto en el apartado 5.º de la Orden de 10 de diciembre de 1984, que desarrolla la disposición transitoria tercera del Real Decreto 2768/1982 de 15 de octubre,

Esta Dirección General dispone que donde dice: «... y que habiendo seguido un programa de formación de la especialidad...», de la disposición primera, párrafo primero, debe decir: «... y que no habiendo seguido un programa de formación de la especialidad...».

Madrid, 11 de octubre de 1988.—El Director general Francisco de Asís Blas Arriba.

Sr. Subdirección general de Enseñanza Superior, Ministerio de Educación y Relaciones con Instituciones Sanitarias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24018 *RESOLUCION de 5 de octubre de 1988, 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 que fue suscrito con fecha 21 de junio de 1988, de una parte, por representantes sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de otra, por Organizaciones Empresariales Confederación Nacional Fotógrafos Profesionales de España, Asociación Nacional Empresas Fotográficas y Asociación de Fotógrafos de Madrid, en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 5 de octubre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION

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

- Fotógrafo con galería o sin galería.
- Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos.
- Establecimientos de fotografía automática con aparatos, tipo "Polaroid" y similares.
- Empresas dedicadas a la microfotografía.
- Empresas dedicadas a la fotografía aérea.

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

No están comprendidos en el presente Convenio:

- El personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a Artes Gráficas o Prensa y otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente convenio.

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

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

Artículo 1.4.— **Vigencia.**— Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia de 1-1-88 a 31-12-89. 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 1-1-88, 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 se las determinarán las partes negociadoras 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 existían, por mutuo acuerdo o unilateralmente concedida por la Empresa mediante mayor voluntaria de sueldos o reducción, mantención omutas o variación, modificación y transferencia voluntaria o radiación por causas económicas o disciplinarias, o por motivo legal, de compensación, conmutación o sustitución, convenio colectivo de trabajo pactado con cualquier clase, contrato individual, bases y condiciones locales, comarcales o regionales, o internacional entre otras.

Quedan excluidas de tal compensación las bases o retribuciones conocidas 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 necesidad en el trabajo tales como incentivos, prima de producción, plus de turnidad, de responsabilidad, etc.

Artículo 2.3.— **Integridad.**— Una vez que de la ratificación del Convenio, las condiciones pactadas en el presente convenio de trabajo, se aplican a un grupo de los trabajadores, dichos trabajadores no podrán ser objeto de otra compensación, cuando a los mismos con anterioridad al Convenio, existiera el nivel total de este.

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 Extraordinario de Ayuda de la Formación Profesional.

CAPÍTULO 3. COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

- Conocer asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- Elaborar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Registratura de Trabajo.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo dispuesto en el propio Convenio.
- Revisión Salarial.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, reuniéndose 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 CMI, 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 asesoramiento técnico preciso 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.

CAPÍTULO 4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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.

CAPÍTULO 5. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN RAZÓN DE SUS FUNCIONES

Artículo 5.1.- Disposiciones Generales.- La clasificación del personal, consignados en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requiere.

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

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

Artículo 5.2.- Clasificación según la función.- El personal de la industria sujeto a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Mercantiles.
- Personal auxiliar y de servicios.
- Aprendices.

Técnicos.- Quedan incluidos en este grupo:

- Encargado de taller.
- Jefe de Laboratorio Industrial.
- Piloto.
- Navegante Operador de fotografía aérea.
- Fotógrafo aéreo.
- Delinante.
- Operador de revelado y duplicado.
- Operador de microfilm.
- Operador.
- Tirador (Laboratorio).
- Retocador.
- Iluminador.
- Operador de máquina automática, semiautomática o similares.
- Montador.
- Ayudante.

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

- Café administrativo.
- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Aspirante.
- Telefonista o Auxiliar de caja.

Personal mercantil.- Constituyen este grupo las siguientes categorías:

- Jefe de sucursal.
- Dependiente.
- Ayudante.
- Viajante.
- Corredor en plaza o Vendedor.

Personal auxiliar y de servicio.- Constituyen este grupo las siguientes categorías:

- Almocerero.
- Conductor de camiones o automóviles.
- Conductor de máquinas automáticas o semiautomáticas.
- Limpiadora.

Aprendizaje.- Constituyen este grupo:

- Aprendices.

DEFINICIONES COMUNES A TODAS LAS ESPECIALIDADES QUE ABARCA EL CONVENIO

Personal técnico

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

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 ocupa, 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, rebajados 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, sus cualidades, así como las causas o remedios a emplear en cada caso.

3. Operador de revelado y duplicado.- Es el que, conoce el revelado, tanto convencional como parcial reversal, Full reversal y otros que existan o puedan aparecer, así como el de cualquier película y tipos de milimetrage (16, 35, 105, etc.), y el duplicado en película de sales de plata en cualquier clase de milimetrage (16, 35, 105, etc.), tanto directa como inversa; también se ocupará de la inspección, control de densidad y calidad en todos los procesos que realice.

Igualmente, conocerá y manejará correctamente todos los instrumentos, equipos y actividades auxiliares que sean necesarios para llevar a cabo las tareas principales señaladas en el párrafo anterior, como son entre otros: de presión de agua, filtros, termos, recuperadores de plata, manipulación, llenado y vaciado de líquidos, etc., y muy principalmente al buen uso y estado de limpieza de dichas instrumentos y equipos (en lo que respecta a la estructura de los mismos).

4. Operador de microfilm.- Es el que, conoce la microfiliación y duplicado de películas, sea cuales fueren las características de su milimetrage y soportes (sales de plata, diazo, vesicular, térmica, electrofotográfica, magnética, y otros tipos que existan o puedan existir), en máquinas manuales, automáticas, electrónicas y otras posibles, así como la alimentación de las citadas máquinas con película, planos, cartones, cintas magnéticas, diskettes, etc.

Igualmente, sabrá ejecutar el control y cálculo de los parámetros, cuadros de luz, espejos, lentes, alarmas, cámaras, distancias, etc., y realizar títulos, carga y descarga, introducción de comandos, efectuando en todo caso los chequeos previos necesarios para comprobar la corrección de las actividades anteriores.

Con independencia de lo anterior, realizará asimismo todas las tareas auxiliares inherentes al proceso de microfiliación y duplicado, como son, entre otros: clasificado, corte, grabado y desgrabado, distribución de documentación, indexación, ensobrado, búsqueda de incidencias, manipulación, etc., y muy principalmente al buen estado de uso y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares descritos (en lo referente a su estructura).

5. 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; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso. Podrá simultáneamente en casos de perentoria necesidad en la Empresa su función en orden a la impresión de imágenes con las actividades propias de trabajo del tirador.

6. 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, devanados, 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, rebajado y reformado de clichés y viraje de papeles y el montaje de copias y ampliaciones.

7. Retocador.- Es el que, conoce a la perfección el retoque en todas sus fases, en cuanto a los extremos de velado, raspado, corrección de luces y atenuación de defectos en negativos y positivos.

8. Ayudantes.- Son quienes sin haber alcanzado la perfección exigible a los Operadores de Revelado y Duplicado, Operadores de Microfilm, Operadores, Tiradores o Retocadores, cooperan en los cometidos de aquellos de esta categoría los operarios de máquinas automáticas o semiautomáticas.

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

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

10. **Navegante Operador de fotografía aérea.** - Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos suficientes realiza todas o cualquiera de las actividades siguientes: Navegación observada y a la estima; conocimiento e interpretación de la cartografía nacional y aeronáutica; planteamiento sobre la mencionada cartografía de vuelos fotográficos y ejecución de los mismos; conocimientos de meteorología y los propios de un Operador de Cámaras aéreas.
11. **Delanteante.** - Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamientos e interpretación de planos y trabajos análogos.
12. **Montador.** - Son los operarios encargados de efectuar el montaje de fotografías en bastidores o marcos de cristal, plástico, madera o cualquier otro soporte.
13. **Fotógrafo aéreo.** - Es el que, con conocimientos teóricos y prácticos suficientes, tiene como misión fundamental la realización de toda clase de reportajes fotográficos desde una aeronave. Deberá poseer los conocimientos suficientes sobre cámaras y empleo de óptica, focales y filtros, así como tipos de película, tanto color como blanco y negro.

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 encomiendas a sus órdenes.
3. **Auxiliar.** - Es el administrativo que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.
4. **Aspirante.** - Es el que, con más de 16 años trabaja en labores propias de Oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de esta. 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 lleven la representación de la dirección gerencial o administración de las 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 referidas a los encargos y trabajos que sobre la fotografía se efectúan.
3. **Ayudante.** - Es el que, teniendo suficientes conocimientos 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 o Vendedor.** - 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 esté.

Personal auxiliar

1. **Almacenero.** - Es el encargado de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas secciones, registrando en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes. En diciendo el destino de materiales y procedencia.
2. **Conductor de camiones o automóviles.** - Es el operario que con carnet de primera o segunda y conocimientos mecánicos sencillos ejecuta las labores propias de la conducción de un vehículo de tracción mecánica.
3. **Cobrador de máquina automática o semiautomática.** - Es el encargado de entregar los "tickets" o boletos representativos del precio de los trabajos efectuados por las citadas máquinas, cobrando los correspondientes importes.
4. **Limpiares.** - 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 la enseñanza técnica y práctica que pueda 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.

CAPÍTULO 6. CONTRATACION, AGENCIAS, 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 deben 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 hijos de trabajadores de la Empresa o al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose admitir 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 de Contrato.** - El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido pudiendo celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en las circunstancias o por las causas que se determinan en este Convenio.

Artículo 6.5.- **Clasificación del personal en razón de su permanencia en la Empresa.** - El personal de las Empresas sujetas a este Convenio, se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de las mismas:

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

Artículo 6.6.- **Contratos para obra o servicio determinado.** - Podrá celebrarse contrato escrito para obra o servicio. Si la duración de la obra o servicio excediere 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 de la Empresa.

El cese del personal eventual tendrá al finalizar el plazo para el que fue contratado o la terminación de la tarea o servicios específicos que determina igual 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 sustituye dicho trabajador, salvo que en su contrato escrito se establezca un período de adaptación del sustituido que no podrá exceder de quince días, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le correspondiere.

No obstante lo anterior, la Empresa deberá comunicar preceptivamente al 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 días equivalente 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 artículo 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, o 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 exprese 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 artículos 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 de la Ley.

Artículo 6.12.- En todos los supuestos de contratación que se refiere en los artículos 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 terminación del mismo, con una antelación, al menos, de quince días.

Artículo 6.14.- Período de prueba.

1. El ingreso de personal en la Empresa se considerará a prueba, siempre que así se constatare por escrito. Durante este período el trabajador percibirá la remuneración legal correspondiente a la categoría profesional para la que fue admitido 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 denunciar de la prueba o prorroga 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 corresponde al trabajador.

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

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

8. ASCENSOS

Artículo 6.16.- Las Empresas vendrán obligadas a comunicar a la Dirección 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 antigüedad en la Empresa, y de coincidir en esta, la mayor antigüedad en la profesión.

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

c) Aspirantes.- Los Aspirantes Administrativos pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares Administrativos al cumplir éstos los 18 años de edad. El ingreso 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, técnicas 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, nidos previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la plantilla general del personal sujeta a este Convenio, la que será remitida, con el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, al Organismo Laboral competente, si se trata de empresas provinciales, o a la Dirección General de Trabajo si son de ámbito nacional, para estadísticas y registro en sales 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 Trabajo 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 antigüedad en el cargo o categoría, más la fecha de nacimiento y la antigüedad en la empresa, salario que percibe y la fecha en que le corresponde el primer aumento periódico por tiempo de servicio.

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

Artículo 7.2.- Cuando el traslado se afecte 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 deberá 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 extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable con la empresa.

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

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

- De locación del interesado y familiares que con él convivan o que de él dependan económicamente.

- De transporte del inmobiliario 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 hubiese venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonará 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 cambie de residencia, el otro, si también fuera trabajador y estuviera comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, igual o similar al que viene desempeñando, si su empresa tiene su centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Artículo 7.7.- Permutas.- Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa y categoría que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

Para ello se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, la antigüedad de ambos permu- tantes 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 INTERIOR

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 el tiempo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

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

Artículo 8.2.- Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que le fuera 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, podrá plantear resolución de contrato ante Magistrados de Trabajo como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

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

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

CAPITULO 9. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 9.1.- Jornada laboral.- En las empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una jornada laboral de 40 horas semanales. En cómputo anual será de 1796 horas máximo anual. La diferencia entre la jornada semanal y el cómputo anual se distribuirá de manera continuada y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

A la hora de establecer los correspondientes cuadros horarios, se reconoce a las empresas la facultad de adaptar sus horarios a sus propias necesidades de producción, con la única limitación de respetar el tope diario de 9 horas de trabajo.

Los recordatorios y tiradores serán empleados una hora menos en las funciones de tirador y rebobado (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 1 de enero de cada año.

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.

Antes 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 operario, 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 150% del salario real y le otorgará un día de descanso durante la semana. Si 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 200%.

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 de los artículos 35 y 57 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, y las estructurales se remunerarán siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación, temporal o parcial, previstos por la Ley en esta materia.

Para ello se notificará mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

En caso de compensación económica el valor de estas, será como mínimo del 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria de trabajo.

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

La empresa informará preventivamente 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 ininterrumpidamente de 30 días naturales de duración, entre los meses de junio y septiembre.

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

Si alguna empresa no concede las vacaciones durante el período comprendido entre los meses de junio y septiembre, por darse el supuesto contemplado en el artículo 38.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, abonará a sus empleados una bolsa de vacaciones de 15.000 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 hiciere 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 sufre accidente o enfermedad que incapacite laboral transitoria, reconocida por el médico de la Seguridad Social, no se computará a efectos de la duración de las vacaciones los días que dure esta situación, disfrutando una vez efectuado el alta correspondiente hasta completar el período vacacional establecido en el párrafo 1.º de este artículo.

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

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

CAPÍTULO 10. LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR

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

- Por quince días naturales en caso de matrimonio.
- Durante dos días, que podrá ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, suecos, abuelos, hermanos políticos y hermanos de uno u otro cónyuge. Caso de que este desplazamiento sea superior a 350 kilómetros, el plazo se ampliará en un día más, seis en total.
- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando concurre en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta dispone en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.
- Durante un día por cada de parientes en primer grado y hermanos de uno y otro cónyuge.
- Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siendo obligación del trabajador, justificar con posterioridad, dicha visita ante la empresa.
- Por el tiempo indispensable para asistencia a exámenes cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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 por 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, podrá finar al que viniera disfrutando.

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

Artículo 10.3.- Toda mujer embarazada, independientemente de su estado civil, si desarrolla algún trabajo tóxico, pesado 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, conservándose 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.- El trabajador/ra tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destinan a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada, en cada hora, con la misma finalidad.

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

Artículo 10.6.- Excedencia voluntaria.- Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a 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 idéutica 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 partir de que se ha solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos estos contará 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 antigüedad.

La petición del reintegro deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicite el reintegro 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 esta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 8.3 del presente Convenio.

Artículo 10.8.- Servicio militar.- Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar aquel, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuvieran 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 habían efectivas.

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

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

Si el trabajador fijo no se incorporase a su puesto en el plazo de dos meses establecidos en el párrafo primero, el suplente adaptará, en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computará, 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 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 Organos 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 vacante 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; en caso de no efectuarlo en tal plazo perderá el derecho al ingreso.

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

El tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO 11. RETRIBUCIONES

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

Las Empresas a las que aplica el presente Convenio garantizan a todo el personal un incremento del 5,50% sobre las percepciones que recibe el trabajador.

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

Artículo 11.2.- Subida salarial para 1989.- El 1 de enero de 1989, se revisará autónomamente los salarios y otras percepciones en la misma cuantía del IPC que se da el 31 de diciembre de 1988.

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

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

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

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

Artículo 11.4.- Antigüedad.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá, además de su sueldo, aumentos periódicos por el tiempo de servicio en la Empresa, consistentes en cuatrimestros, 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 Salario Convenio.

Para el personal de nuevo ingreso la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, superar 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 años o más.

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

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

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

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

Artículo 11.6.- Nocturnidad.- El trabajador que preste sus servicios en el turno de las 22.00 a las 8.00 horas, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada día de trabajo será del 15% del Salario Convenido.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estas ausencias tengan carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 12.6.

Artículo 11.7.- Plus de toxicidad o insalubridad.- El personal que preste sus servicios en un puesto de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan vapores nocivos para la salud, a más 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 15% del Salario Convenido.

Los trabajos susceptibles por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal, y de no existir conformedad, resolverá el Organismo Laboral competente, previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y los demás que estuviere oportuno aquella.

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 febrero" que seguirá siendo del 10% de las mensualidades del Salario Convenido más antigüedad, sin incluir el plus extrasalarial de ayuda a la formación profesional. Dicha paga deberá hacerse efectiva durante el mes de febrero aunque con la posibilidad de fraccionar su pago por mensualidades de 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 1.000 ptas. diarias.

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

Si por necesidad justificada de la empresa, se destina a un trabajador de forma habitual a las tareas de conducción, bien sea como representante, cobrador de plaza o vendedor, camionero, repartidor, etc., la empresa abonará al trabajador un plus de peligrosidad consistente en el 15% del Salario Convenido.

Artículo 11.10.- Anticipos.- El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que estos puedan exceder del 90% del importe del Salario Convenido devengado.

Artículo 11.11.- Plus extrasalarial de ayuda a la Formación Profesional.- Se establece un plus extrasalarial de ayuda a la formación profesional de 29.500 ptas. anuales, pagaderas en partes mensuales.

Este plus no será compensable ni absorbible por otras mejoras que tuviesen establecidas las empresas, excepto en aquellos casos en que ya se viera abonado con arreglo a lo que en el presente Convenio, que con tal concepto se hicieran figuras en vigencia.

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

CAPÍTULO 12. COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

1. COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 12.1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones y competencias:

1. Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Artículo 12.2.- Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
2. Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejercitando vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y como citación 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, preoportunamente por escrito.
5. Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la formulación de la relación laboral.
6. Por escrito del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.
7. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ausencias.

Artículo 12.3.- Ejercer una labor de vigilancia:

1. Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.
2. Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.

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

Artículo 12.4.- Capacidad y sigilo profesional:

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
2. Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1 y 12.2, así como 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 de este Convenio.

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 preoportunamente 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 Tercer de 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 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 o Vigilante de Seguridad Laboral, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

Artículo 12.10.- Conocer e informar preoportunamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afectan 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 preoportunamente 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 objeto será 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 Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Asimismo, podrán conocer semestralmente el estado de cuentas de los fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia tales como Patronatos, Viviendas, Economatos, etc.

Artículo 12.14.- El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajo de categoría anterior 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 de sus funciones de Representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, concierdan a otras causas, deberá tratarse como expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados en promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin censura el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello oportunamente 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 destitución de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa como representantes de las comisiones negociadoras del Convenio Colectivo Estatal, así como a las asistencias a las sesiones que se produzcan a tal fin y a las Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y por lo que se refiere a la reconstrucción de segundas oficiales a través de los cuales transcurran tales negociaciones o interpretaciones y vigilancia.

Si no rebasar el máximo legal pactado, podrán ser consumadas las horas retribuidas de que disponen la Asamblea del Comité o Delegados de Personal, a fin de prevenir 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 todas ellas, acumulándose en uno o varios de éstos 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 aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Artículo 12.17.- Asambleas

Los representantes de los trabajadores despondrán 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.- A. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 13.1.- Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sustraer 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.

Artículo 13.2.- Los trabajadores afiliados a sus Sindicatos podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación del empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 13.3.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

Artículo 13.4.- Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 13.5.- Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, o trabajadores que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su Central para esta función, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 13.6.- Las Centrales Sindicales podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento, a tal fin dispondrán de 12 horas anuales para la realización de reuniones con sus afiliados dentro de la Empresa.

B. DELEGADOS SINDICALES

Artículo 13.7.- En las Empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que pueden constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo.

Artículo 13.8.- El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores:	Uno
De 751 a 2.000 trabajadores:	Dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

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

Artículo 13.9.- Funciones de los Delegados Sindicales

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

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

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

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Artículo 13.10.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 13.11.- Los Delegados Sindicales o trabajadores que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su Central disfrutará de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Artículo 13.12.- Cuota Sindical

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

Artículo 13.13.- Prácticas antisindicales

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

CAPÍTULO 14. IGUALDAD DE DERECHOS DE TRABAJADORES DE UNO Y OTRO SEXO

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

CAPÍTULO 15. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

Artículo 15.2.- Reconocimiento médico.- La Dirección de la Empresa destinará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos de la Administración competente la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

Artículo 15.3.- Dependencias de ordenadores, Pantallas de grabación y Pantallas de vídeo.- Los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo, pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto de trabajo que deben ocupar (oftalmológica, traumatológica, etc.) que se realizará como mínimo cada año y se remitirá a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO 16. PREMIAS DE TRABAJO

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

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

CAPÍTULO 17. JUBILACIÓN

Artículo 17.1.- Jubilación.- Todo trabajador que teniendo 60 o más años, cese el 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 Convenio.
- De diez a quince años: mes y medio de salario Convenio.
- De quince a veinte años: dos meses de salario Convenio.
- Más de veinte años: tres meses de salario Convenio.

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

Artículo 17.2.- Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.- Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán jubilarse voluntariamente con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para las empresas esta concesión, a la vez que la simultánea contratación de trabajadores 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 sustituyen, según lo contemplado en el Real Decreto Ley 24/1981 y Real Decreto Ley 2705/1981.

CAPÍTULO 18. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 18.1.- Clasificación de las faltas

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

Artículo 18.2.- Faltas leves

Se consideran faltas leves:

- 1) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de este.
- 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 este para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.
- 5) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia - que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsión o Ayuda Familiar.
- 6) Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.
- 7) Montar un vehículo de la Empresa sin autorización.
- 8) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 9) Participar en riñas o juegos.

Artículo 18.3.- Faltas graves

Se consideran faltas graves:

- 1) La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de un mes.
- 2) La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, - salario o cualquier complemento salarial.
- 3) Los retrasos culpables en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.
- 4) No dar inmediato aviso de los defectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.
- 5) Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por incidencias 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 en donde estuviese prohibido.
- 9) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

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) Falsificar datos en los documentos de control de trabajo.
- 7) Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- 8) Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.
- 9) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto a los jefes, como jefes 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 al 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 Delegador 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 Dirección Provincial de Trabajo. Si este creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, creyese los asentamientos oportunos 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, aquella podrá ordenar registro en las casillas 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 o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la Autoridad Gubernativa si procede.

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.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTADAL

Categorías profesionales	Salario Convenio	Antigüedad
Encargado de taller.....	69.987,-	6.998,-
Jefe de laboratorio industrial.....	69.987,-	6.998,-
Piloto*.....	69.987,-	6.998,-
Navegante Operador de fotografía aérea.....	69.987,-	6.998,-
Fotógrafo aéreo.....	69.987,-	6.998,-
Delineante.....	67.520,-	6.752,-
Operador de revelado y duplicado.....	65.227,-	6.522,-
Operador de microfilm.....	65.227,-	6.522,-
Operador.....	60.859,-	6.085,-
Tirador (laboratorio).....	60.859,-	6.085,-
Retocador.....	60.859,-	6.085,-
Iluminador.....	60.859,-	6.085,-
Operador de máquinas automáticas y semiautomáticas o similares.....	54.775,-	5.477,-
Montador.....	54.775,-	5.477,-
Ayudante.....	54.775,-	5.477,-
Personal administrativo		
Jefe administrativo.....	69.987,-	6.998,-
Oficial administrativo.....	58.214,-	5.821,-
Auxiliar administrativo.....	54.775,-	5.477,-
Aspirante.....	54.775,-	5.477,-
Telefonista o auxiliar de caja.....	54.775,-	5.477,-
Personal mercantil		
Jefe de sucursal.....	69.987,-	6.998,-
Dependiente.....	54.775,-	5.477,-
Ayudante.....	54.775,-	5.477,-
Viajante.....	54.775,-	5.477,-
Corredor de plaza o Vendedor.....	54.775,-	5.477,-
Personal auxiliar		
Almacenero.....	54.775,-	5.477,-
Conductor camiones o automóviles.....	60.859,-	6.085,-
Conductor de máquinas automáticas o semiautomáticas.....	54.775,-	5.477,-
Limpiaobra a jornada completa.....	54.775,-	5.477,-
Limpiaobra por horas.....	910,-	---
Apprentizaje		
Apprentiz de 17 años.....	33.505,-	---
Apprentiz de 15 años.....	21.210,-	---

* Los pilotos además de sus percepciones correspondientes percibirán una Prima por Antigüedad en Vuelo del 10% de su salario convenio. Dicha prima será fija, excepto en caso de enfermedad común.

Los trabajadores mayores de 18 años, afectados por el presente Convenio y cuya categoría no figura reflejada en la tabla salarial, percibirán como mínimo el salario correspondiente al auxiliar administrativo.

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías profesionales	Sin Antig.	1 Cuatr.	2 Cuatr.	3 Cuatr.	4 Cuatr.	5 Cuatr.	6 Cuatr.
Encargado de taller.....	1.162	1.279	1.394	1.511	1.626	1.744	1.858
Jefe de laboratorio industrial.....	1.162	1.279	1.394	1.511	1.626	1.744	1.858
Navegante operador de fotografía aérea.....	1.162	1.279	1.394	1.511	1.626	1.744	1.858
Fotógrafo aéreo.....	1.162	1.279	1.394	1.511	1.626	1.744	1.858
Delineante.....	1.021	1.127	1.242	1.459	1.564	1.692	1.806
Operador de revelado y duplicado.....	1.081	1.190	1.300	1.407	1.515	1.626	1.732
Operador de microfilm.....	1.081	1.190	1.300	1.407	1.515	1.626	1.732
Operador.....	1.021	1.121	1.213	1.312	1.416	1.515	1.616
Tirador (laboratorio).....	1.021	1.121	1.213	1.312	1.416	1.515	1.616
Retocador.....	1.021	1.121	1.213	1.312	1.416	1.515	1.616
Iluminador.....	1.021	1.121	1.213	1.312	1.416	1.515	1.616
Operador de máquinas automáticas y semiautomáticas o similares.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.361	1.454
Montador.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.361	1.454
Ayudante.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.361	1.454
Personal administrativo							
Jefe administrativo.....	1.162	1.279	1.394	1.511	1.626	1.744	1.858
Oficial administrativo.....	967	1.062	1.161	1.255	1.354	1.450	1.547
Auxiliar administrativo.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Aspirante.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Telefonista o auxiliar de caja.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Personal mercantil							
Jefe de sucursal.....	1.162	1.279	1.394	1.511	1.626	1.744	1.858
Dependiente.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Ayudante.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Viajante.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Corredor de plaza o Vendedor.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Personal auxiliar							
Almacenero.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Conductor camiones/automóviles.....	1.011	1.111	1.211	1.312	1.416	1.515	1.616
Conductor de máquinas automáticas y semiautomáticas.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454
Limpiaobra a jornada completa.....	910	1.001	1.092	1.183	1.271	1.363	1.454